

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

**IMPLEMENTACIÓN DE PACTOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA
PERMANENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS
GUATEMALTECAS**

GERSON ESTUARDO ORTIZ SHAUW

GUATEMALA, JULIO DE 2015

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

**IMPLEMENTACIÓN DE PACTOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA
PERMANENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS
GUATEMALTECAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GERSON ESTUARDO ORTIZ SHAUW

**Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2015

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

DECANO: MSc. 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 Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal: Lic. Moises Raúl de León Catalán
Secretario: Lic. David Sentes Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. David Sentes Luna
Vocal: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Secretaria: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 26 de marzo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GERSON ESTUARDO ORTIZ SHAUW, con carné 200440726,
 intitulado IMPLEMENTACIÓN DE PACTOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA PERMANENCIA LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 14 / 04 / 2015 f)


 Edna Mariflor Irungaray López
 ABOGADA Y NOTARIA

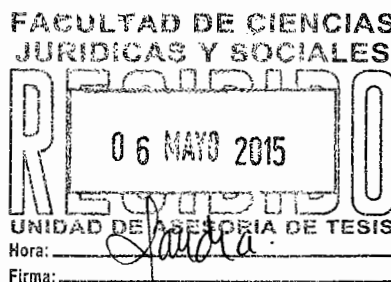




LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala 06 de mayo del año 2015

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



Distinguido Doctor:

Le doy a conocer que de acuerdo con el oficio emitido de fecha veintiséis de marzo del año dos mil quince se me nombró asesora del bachiller Gerson Estuardo Ortiz Chauw de su tesis denominada: **"IMPLEMENTACIÓN DE PACTOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA PERMANENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS"**. Para ello, me permito señalar lo siguiente:

- a) El sustentante durante el desarrollo de su tesis empleó de forma adecuada la información científica relacionada con el tema investigado, mediante la recolección de datos doctrinarios y jurídicos recabados y después de dar lectura de manera detallada a la misma puedo señalar que se adapta a los lineamientos exigidos.
- b) Durante el desarrollo de la tesis se utilizaron los métodos respectivos y las técnicas necesarias para determinar de forma clara los puntos teóricos necesarios, correctos, fundamentales y relacionados a la realidad actual del país, para así establecer la importancia jurídica de los pactos de dedicación exclusiva, siendo los métodos utilizados: inductivo, deductivo y analítico. Las técnicas empleadas fueron la de fichas bibliográficas y documental.
- c) En relación a la redacción, vocabulario, desarrollo de los capítulos y conclusión discursiva, es claro que determinan ampliamente la permanencia laboral de los trabajadores. La tesis constituye un aporte significativo para la bibliografía guatemalteca y es de bastante interés para profesionales, estudiantes y ciudadanía en general ya que abarca la realidad nacional, señalando a su vez la necesidad de cumplir con los objetivos generales y específicos, así como también presenta la comprobación de la hipótesis formulada, relativa a señalar que se debe fortalecer la estabilidad laboral, así como profundizar todos los aspectos de los pactos de dedicación exclusiva en la sociedad guatemalteca.
- d) El bachiller estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones anotadas, siempre bajo el respeto de su posición ideológica y siguiendo lo indicado por la asesora, con quien no es pariente dentro de los grados de ley.

Villa 1 1-55 zona 4 Rodseguros
Tel: 23613631



LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Asesora de Tesis
Colegiada 8886

LICENCIADA
Edna Mariflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GERSON ESTUARDO ORTIZ SHAUW, titulado IMPLEMENTACIÓN DE PACTOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA LA PERMANENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS. 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.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía y luz en cada paso que doy.
- A MIS PADRES:** Edgar Ortiz y Martha Shaw de Ortiz, pilares fundamentales en mi vida que han velado por mi bienestar y educación.
- A MI HERMANA:** Monica Waleska Ortiz Shaw, por su amor y cariño incondicional.
- A MIS SOBRINAS:** Angie Camila e Isabella, por ser la fuerza para seguir adelante cada día.
- A MI PRIMA:** Claudia Shaw, por sus consejos y aprecio sincero.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme su afecto y comprensión.
- ESPECIALMENTE A:** Zory Valenzuela y Jorge Cano, por su apoyo moral.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme estudiar y formarme en sus aulas.



PRESENTACIÓN

El tema de la tesis se denomina implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas, siendo dichos pactos los que pueden llegar a acordarse por un tiempo determinado. Lo normal, consiste en pactar sin establecer un término concreto, a pesar de que en determinadas circunstancias, puede llegar a fijarse en atención a algún motivo y ello ocurrir en un tiempo preciso de vigencia o bien indicarse que el pacto tiene que extinguirse cuando tengan lugar unos u otros acontecimientos. Por ende, será la voluntad de las partes la que indique el alcance del pacto.

Con dicho pacto, se busca garantizar la dedicación exclusiva y ello puede acordarse por tiempo determinado o por tiempo indefinido y es por ello, que la empresa se compromete y obliga a compensar esta dedicación exclusiva del trabajador, abonándole mensualmente y mientras dure el contrato siempre que lo comunique por escrito al empresario con un preaviso.

Por ende, será la voluntad de las partes la que indique el alcance del pacto de plena dedicación, no pudiendo pluriemplearse mientras dure la vigencia del pacto ni por cuenta propia ni por cuenta ajena. Lo anotado, será siempre de esa manera cuando las partes no acuerden que el pacto alcanza únicamente al trabajo por cuenta ajena. La investigación llevada a cabo es cualitativa y la tesis es de naturaleza pública. La territorialidad comprende la ciudad capital y su ámbito temporal abarcó los últimos tres años.



HIPÓTESIS

Se formuló la hipótesis derivada del plan de investigación del tema de tesis intitolado implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas y la misma señaló que igual que sucede con el pacto de no competencia postcontractual, no puede disponerse en vía colectiva de los derechos singulares de cada trabajador en concreto y en dicho caso en relación a la libertad de trabajo del asalariado. El trabajador puede rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo, de manera que es el trabajador individualmente el que puede dejar sin efectos el pacto, por lo que el convenio colectivo no puede disponer de este derecho.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada fue comprobada del tema de tesis denominado implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas. Las partes firmantes, son las que señalan la compensación que tiene que recibir el trabajador por su completa dedicación a la empresa. La cuantía que tiene que percibir el trabajador como contraprestación, se toma en cuenta como de un contenido esencial del pacto de dedicación exclusiva.

El pacto de plena dedicación únicamente se puede alcanzar si las partes dentro de una negociación, llegan a un acuerdo para fijar la cantidad y el modo de abonarla, pero si ello no se logra, al no existir posibilidad alguna de suplir la voluntad de los contratantes, entonces la ausencia de conformidad con la compensación económica expresa impide al empresario poder exigir la plena dedicación del trabajador, de donde se deduce que en dicho supuesto no pueden los tribunales fijarla. Las técnicas empleadas fueron la bibliográfica y la documental. Los métodos utilizados fueron analítico, inductivo y deductivo.

Únicamente se exige que las partes fijen la compensación económica de forma expresa, pero ello guarda silencio sobre la forma de calcular la cantidad a percibir por parte del trabajador. De esa manera, será la voluntad de las partes la que valore los correspondientes intereses presentes en cada caso concreto y fije la cuantía de la compensación económica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	3
1.4. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.....	8
1.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	25
2.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	25
2.2. Principio de garantías mínimas.....	28
2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	31
2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.....	34
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	34
2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	35
2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	35
2.8. Principio de estabilidad.....	37



CAPÍTULO III

Pág.

3. La empresa.....	45
3.1. Conceptualización.....	45
3.2. Importancia.....	46
3.3. Finalidades.....	46
3.4. Naturaleza jurídica.....	47
3.5. Elementos.....	50
3.6. Establecimiento de la empresa.....	53

CAPÍTULO IV

4. Implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas.....	57
4.1. Pactos de dedicación exclusiva.....	57
4.2. Definición.....	57
4.3. Funciones.....	58
4.4. Intervención de la voluntad de las partes.....	58
4.5. Rescisión del pacto de dedicación exclusiva.....	61
4.6. Incumplimiento.....	64
4.7. La implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas.....	65



Pág.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis señala la necesidad de implementar pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas. El poder de seleccionar de manera libre la profesión u oficio tiene influencia de manera decisiva en relación a los criterios a través de los cuales se ha fundamentado claramente la obligación de abstención de concurrencia de los empleados, que son o han sido parte de un contrato de trabajo, de los pactos de permanencia en la empresa y del pacto de plena dedicación exclusiva.

Su ubicación sistemática impide dar lugar a prohibiciones de orden jurídico que tengan relación alguna con las limitaciones legales de la libertad profesional, que pueden llegar a constituir restricciones de lo relacionado con el derecho del trabajo, sin contar con una razón plenamente justificada.

Lejos del deber genérico de cumplimiento de las obligaciones contractuales de acuerdo a la buena fe y de sus manifestaciones clásicas, así como de la concurrencia desleal, el legislador se encarga del establecimiento de la posibilidad de pactar la completa dedicación a la empresa, a través de la compensación económica en los términos que sean acordados tal y como lo señalan los objetivos de la tesis.

El trabajador puede coincidir o no con dicho pacto, así como de igual manera puede tener coincidencia con la obligación de permanencia de un determinado tiempo sobre la base del principio de autonomía de la voluntad, que en el derecho vigente reconoce a



los contratantes, motivo por el cual se pueden adicionar al contrato de trabajo dichas estipulaciones tendientes al aseguramiento del cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre que se respeten las limitaciones marcadas por la normatividad imperativa existente como se comprobó con la hipótesis formulada.

La limitación del objeto de estudio de los pactos de dedicación exclusiva, obedece a la especial importancia práctica que revisten esos pactos, con completa independencia de que la actividad de los empleados suponga o no de determinada manera una completa independencia o no competencia con el empresario, desde la perspectiva de la libertad laboral. Los métodos que se utilizaron fueron los siguientes: analítico, inductivo y deductivo. Las técnicas de investigación empleadas fueron las siguientes: bibliográfica y documental.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho del trabajo, conceptualización, definición, naturaleza jurídica, derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y fuentes del derecho del trabajo; el segundo capítulo, señala los principios del derecho del trabajo: principio tutelar de los trabajadores, principio de garantías mínimas, el derecho del trabajo es necesario e imperativo, el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, el derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador y principio de estabilidad; el tercer capítulo, analiza la empresa, conceptualización, naturaleza jurídica, elementos y establecimiento de la empresa; y el cuarto capítulo, estudia la implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Es el derecho fundamental del ser humano, por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo sin discriminación y con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

1.1. Conceptualización

El hombre en todas las épocas ha tenido que trabajar, pero el trabajo ha venido diversos sentidos, es decir se ha considerado de diferentes formas, según la época de que se trate. Todo trabajo implica una actividad humana, por lo tanto, la actividad realizada por animales o máquinas, no obstante que tiende a la obtención de un provecho, no se considera trabajo.

Lo contrario al trabajo es el ocio, aunque no necesariamente significa inactividad, porque el mismo puede ser practicado por quien realiza una actividad, en sus horas de descanso del trabajo y por ende puede haber confusión entre trabajo y ocio, pero la verdadera distinción está en la finalidad, el trabajo persigue la producción de riqueza.

"La doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas, en las que



por entender que no existe subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales".¹

Lo importante para definir la relación laboral es la remuneración o el salario. Lo anterior significa que el trabajo no subordinado, está fuera del derecho laboral, como cuando se prestan servicios, como cumplimiento de obligaciones impuestas en leyes comunes.

La disciplina jurídica en estudio es un derecho en expansión y se espera que en un futuro sus disposiciones se extiendan a todo tipo de trabajo, como el realizado por cualquier concepto en centros penales, por lo menos en cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo y en relación a los profesionales egresados de universidades que se ven afectados, tanto por el desarrollo del capitalismo como por la socialización de los servicios.

1.2. Definición

El derecho del trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función

¹ Beriseño Cruz, Juan Belisario. **Derecho laboral**. Pág. 109.



es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

"El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se le aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que corresponde a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".²

Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencia e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen. El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

- a) Doctrina de la naturaleza de la relación: el análisis de las relaciones jurídicas revela que el derecho del trabajo se regula en dos formas diferentes que son por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse de subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares; son relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente por la voluntad del Estado, esto es, el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de

² Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 56.



los particulares. Otro grupo de relaciones, pueden nombrarse relaciones de igualdad y comprenden las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación.

Esta teoría, tiene su base en la distinción que hicieron los romanos del *jus cogens* y el *jus dispositivum*, es decir que el derecho público es derecho imperativo y el derecho privado derecho dispositivo, aunque actualmente esto no es totalmente cierto cuando conviene al orden social en el derecho común y cuando beneficia a los trabajadores en el derecho laboral; y en el caso del derecho privado, no obstante que regula intereses de particulares existen determinados requisitos que obligadamente deben cumplirse para ciertos actos.

No obstante lo anterior, puede decirse que de acuerdo a esta teoría el derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el privado el beneficio o el orden entre particulares.

- b) Doctrina de la naturaleza de los sujetos: originalmente la doctrina de la naturaleza de los sujetos resultaba bastante convincente, pero pronto se le encontraron ciertas fallas, debido a que el Estado no solamente participa de relaciones jurídicas de carácter público, sino también de carácter privado, o el caso de las entidades públicas autónomas o semiautónomas, que en sus relaciones no existe subordinación y sin embargo están regidas por el derecho público. Por lo anterior, surgió la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio existente.



Según esta corriente, el derecho público, en primer término, regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares de poder público; y en segundo lugar, reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares de poder público.

El derecho privado, por su parte, reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.

- c) **Derecho público y derecho privado: la división del derecho público y privado, depende de la estructura del Estado y de las relaciones con los particulares. El derecho público, reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El derecho privado, rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.**

- **El derecho del trabajo es derecho privado: hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo se consideró de naturaleza privada, debido a que privaba todavía los principios de la doctrina liberal que dejaban en libertad a las partes, para pactar lo relativo a la prestación de servicio y muchas de las instituciones actuales del derecho del trabajo figuraban dentro de los códigos civiles como las primeras instituciones como la asociación profesional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, las cuales eran instituciones de orden**



privado. La huelga, era una actividad de hecho no reconocida por la ley y los pactos colectivos únicamente obligaban a los contratantes. En la actualidad, cuando el derecho del trabajo goza de autonomía del derecho civil, tiene instituciones propias y un campo de acción también propio, la idea de la naturaleza privada del derecho del trabajo ha sido totalmente superada.

- El derecho del trabajo es derecho público: la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni modificarla. Únicamente pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.

El fundamento para considerar la disciplina jurídica en estudio radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas, lo cual beneficia a los trabajadores y es congruente con el bienestar general que persigue el derecho del trabajo, el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e) expresamente ubica a la disciplina jurídica dentro del derecho público.

- d) Doctrina dualista: ante el apareamiento de estatutos jurídicos como el derecho del trabajo, que están destinados a la regulación de intereses tan especiales como la prestación de servicios personales, se ha señalado que el derecho del trabajo es una disciplina jurídica no perteneciente al derecho privado ni al



público, es decir que algunos autores no conciben que la clasificación anterior no exista o deba desaparecer, sino que el derecho del trabajo tiene normas e instituciones pertenecientes al derecho público y al privado, por lo que la naturaleza de este derecho es dual.

"El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí es donde el derecho del trabajo es derecho público y supone al derecho privado y a la inversa".³

Así, a ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario.

- e) **Derecho social:** se ha negado la distinción, entre el derecho privado y el derecho público. En la actualidad, existe inclinación por la idea que el derecho del trabajo es derecho social. Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres y su individualidad concreta atendida a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social.

Las normas que se clasifican en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho

³ Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 44.



de las desigualdades reales y buscan corregir los abusos que podrían originar esas desigualdades.

Regulan la conducta, tomando como base tanto la desigualdad esencial de que participan todos los hombres, como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a la que pertenecen; tienen siempre presente si los sujetos son patrones o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores o inquilinos, etc., al partir de la situación social en que se encuentran los hombres, limitando para el efecto los excesos del poder económico del rico.

La idea de que el derecho del trabajo es de naturaleza social, está muy lejos de ser aceptada por la generalidad, debido a que todavía hay muchos que manifiestan oposición en los escollos de la misma denominación, en virtud de ello afirman que todo el derecho es social; sin embargo se cree que se podrán agrupar a esta disciplina juntamente con otras como el derecho agrario, de familia, etc., un conjunto de disciplinas que serán ubicadas dentro del derecho social, por su alto contenido humano.

1.4. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

El Artículo 101 de la Constitución de la República de Guatemala indica que el trabajo es un derecho de la persona y que es una obligación social. En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tienen derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica lícita, que permita los medios suficientes



para subsistir, aunque en el medio se debe admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho, debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo.

El otro aspecto de esta disposición, o sea el que establece que el trabajo es una obligación social, amerita una explicación más amplia, debido a que los individuos no pueden vivir aislados, es decir que necesitan vivir en sociedad. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna: lo que significa que el único límite según este principio constitucional, serían las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado: salvo lo que al respecto determine la ley. La Constitución de la República de 1965, regulaba este principio en su artículo 114 literal a) de la siguiente manera: "Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de la ley o sentencia, será equitativamente remunerado".

El estatuto fundamental de gobierno que rigió durante los gobiernos de facto, también reguló el mismo principio en su Artículo 51 numeral 1, de la misma manera que estaba redactado en la Constitución de 1965. Este principio señala,



que por regla general todo trabajador debe ser equitativamente remunerado, pero admite excepciones o sea que habrán trabajos que no serán remunerados cuando la ley así lo establezca, estos casos se cree que dentro del campo puramente laboral, son pocos, entre ellos se puede mencionar el establecido en el Artículo 63 del Código de Trabajo vigente, que dice que son obligaciones de los trabajadores el prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional. Es importante al analizar esta disposición legal, tomar en cuenta que lo que no se remunera en estos casos de siniestro es el trabajo adicional o sea el prestado en jornada extraordinaria, porque el trabajo que se presente dentro de cualquiera de las tres jornadas ordinarias establecidas deberá remunerarse equitativamente.

- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. el Código de Trabajo desarrolla este principio en su Artículo 89 segundo párrafo de la siguiente manera: "A trabajo igual, desempeñado en puestos y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponde salario igual, el que debe comprender, los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

Este principio puede dar lugar a una acción de nivelación de salarios, en el caso de trabajadores que estando comprendidos dentro de este principio, tengan inferior salario en relación con otros, dentro de la misma situación.



- d) **Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal: sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso, el empleador suministrará productos a un precio no mayor de su costo; debiendo quedar claros que el principio general es que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal; es decir, que una parte del salario puede pagarse en especie desde luego a voluntad del trabajador y siempre que sea en productos alimenticios que el patrono proporcione a precio de costo o menos. La disposición va dirigida a trabajadores del campo exclusivamente.**

- e) **Inembargabilidad de salarios: en los casos determinados por la ley, los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda, como una protección al trabajador y su familia, siendo ello lo que establece la inembargabilidad del salario.**

Sin embargo, el Artículo 96 del Código de Trabajo, regula los porcentajes legales dentro de los cuales se permite que se embargue el salario, siendo únicamente en el caso de alimentos para la familia del trabajador que se permite un embargo del salario hasta en un cincuenta por ciento.

Es lógico, que se extienda esta protección a los implementos personales de trabajo, pues se sabe que estos le son indispensables al trabajador para el

desarrollo precisamente de su trabajo, aunque entre esta disposición constitucional y el Artículo 98 del Código de Trabajo existe contradicción, por lo que habría que acudir al procedimiento de interpretación para la solución del problema.

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley: se estima que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, etc.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho para los efectos del pago del salario.
 - La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, no obstante se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren, cuatro o más horas durante el período nocturno.
 - La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, y cuarenta y dos a la semana.



- **Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. Es decir, con un recargo del cincuenta por ciento tal como lo establece el Artículo 121 del Código de Trabajo.**

La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Estas excepciones están establecidas en el Artículo 124 del Código de Trabajo, que indica que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- 1) Los representantes del patrono.**
 - 2) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.**
 - 3) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.**
 - 4) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.**
 - 5) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.**
- g) Trabajo efectivo: se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. Es decir que un**



trabajador, tiene derecho a que le compute como tiempo de su jornada de trabajo todo el que permanezca en las instalaciones de la empresa o a las órdenes del patrono, aunque de hecho no esté realizando una labor productiva.

- h) **Descanso semanal o séptimo día:** derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

- i) **Derecho a vacaciones:** la Constitución actual modificó el Artículo 130 del Código de Trabajo que establecía tres categorías para los efectos de conceder vacaciones, por lo que dicha disposición quedó prácticamente derogada, por el literal i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, el cual establece como regla general quince días de vacaciones para todos los trabajadores y como excepción diez días hábiles para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas. Actualmente, el mencionado Artículo 130 del Código de Trabajo, ha sido modificado por el Artículo 6 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, razón por la cual dicho Artículo impone a los patronos la obligación de conceder quince días hábiles de vacaciones a los trabajadores que han cumplido un año de servicio continuo al servicio de un mismo patrono, sin discriminación alguna.

"Es muy importante tal como se establece en la mencionada disposición legal, que las vacaciones efectivamente las goce o disfrute el trabajador, es decir que



estos días no los puede compensar en dinero el patrono, porque de esa manera se desvirtúa este derecho de los trabajadores, ya que lo que se persigue con el mismo es que el trabajador tenga suficiente tiempo libre para poder incluso realizar algún viaje fuera de la localidad donde reside y salir de la rutina que según indica la ciencia médica produce daño a la salud".⁴

- j) **Aguinaldo:** es la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Es decir, que el aguinaldo se paga en un cien por ciento sobre el salario ordinario de los trabajadores, según el Decreto 76-78 del Congreso de la República, en su Artículo 2 que estipula que deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Como en el caso de la disposición anterior relativa al derecho de vacaciones, esta prestación puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en los casos de trabajadores que no tengan un año de servicio.

- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios:** no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiere esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

⁴ **Ibid.** Pág. 66.



La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada de trabajo.

- l) **Capacidad relativa de los menores de edad:** los menores de edad no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral. Esta disposición, se refiere a la capacidad relativa de los menores de edad, y para el efecto es conveniente analizar tanto el Artículo 31 del Código de Trabajo y el Artículo 8 del Código Civil.

El Artículo 31 del ordenamiento jurídico ya citado, señala que tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Por su parte, el Artículo 8 del Código Civil establece que 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, los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley. Estas disposiciones se refieren a que los menores que ya cumplieron catorce años de edad, pueden libremente contratar su trabajo e igualmente percibir por sí



mismos su salario, o sea que perfectamente pueden plantear un juicio emplazando al patrono para el pago de prestaciones labores y en estos casos los jueces tienen que actuar de oficio en cuanto a la iniciación del proceso y al impulso procesal, con audiencia a la Inspección General de Trabajo.

Por otra parte, los menores que no han cumplido catorce años, podrán trabajar únicamente si consiguen autorización de la Inspección General del Trabajo y cumplirán los requisitos establecidos en el Artículo 150 del Código de Trabajo.

- m) **Indemnización por despido injustificado e indirecto:** es la obligación del empleador de indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Esta obligación surge cuando un patrono despide a un trabajador injustificadamente o en forma indirecta, siendo esta una sanción a ese proceder del patrono, dejando esta disposición abierta la posibilidad para que en el futuro se pueda establecer otra forma más adecuada para cubrir este tipo de situaciones como la indemnización por tiempo de servicios.

Algunas instituciones y empresas privadas, pagan indemnización, en cualquier caso de terminación de contratos de trabajo.

- n) **Indemnización post mortem:** es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca



estando a su servicio una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Este es uno de los casos en que el contrato de trabajo termina por causa establecida en la ley, sin que el trabajador pierda sus derechos derivados del contrato de trabajo y las leyes vigentes en esta materia. Solamente es importante observar que entre esta disposición constitucional y el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo existen algunas contradicciones, las cuales se resuelven mediante el procedimiento de interpretación de las leyes laborales, establecido en el Artículo 106 de la Constitución de la República, y el Artículo 17 del Código de Trabajo.

- ñ) Daños y perjuicios por despido injustificado: si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes de que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; esta disposición modifica el Artículo 78 del Código de Trabajo y trata que



los patronos paguen las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores lo más rápidamente posible, evitando que se dilaten demasiado los juicios ya que esto perjudica a los trabajadores.

Actualmente esta sanción al patrono ha sido superada por el Artículo 78 literal d) del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 2 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, indicando que a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, son de hasta un máximo de doce meses de salario.

1.5. Fuentes del derecho del trabajo

- a) Fuentes formales del derecho del trabajo: el término fuente crea una metáfora, pues remontarse a las fuentes, es llegar al lugar de origen y de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.

Fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Al hablar de las normas, se tiene que hacer referencia al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes.

"La fuente principal del derecho del trabajo es la ley, indiscutiblemente; en otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del



derecho. La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.⁵

En el caso del derecho del trabajo, que es una rama joven, con instituciones en algunos casos inconclusas, al juez laboral muchas veces le toca integrar la ley, no únicamente aplicarla pero en Guatemala no se admite la jurisprudencia como fuente del derecho, así que las resoluciones de los tribunales no tienen sino un valor relativo e indirecto al tomarlas en cuenta los jueces de manera voluntaria o a instancia de la magistratura coordinadora de trabajo.

En conclusión, si la fuente más importante de la disciplina jurídica en estudio es la ley; son entonces, fuentes del derecho del trabajo:

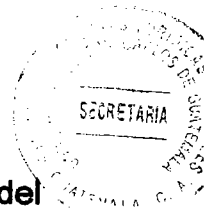
- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- Convenios y tratados internacionales o regionales.
- Código de Trabajo.

⁵ Gros Espiel, Héctor Manuel. **El derecho del trabajo**. Pág. 55.



- **Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.**
 - **Las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.**
- b) **Fuentes supletorias del derecho del trabajo: las fuentes supletorias del derecho del trabajo, es decir las fuentes que según el Artículo 15 del Código de Trabajo se deben utilizar rigurosamente para la integración de la ley en casos no previstos por el Código de la materia, por su reglamento o por las demás leyes relativas al trabajo, son:**
- **De acuerdo a los principios del derecho del trabajo.**
 - **De acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios.**
 - **Los principios y leyes de derecho común.**

Para integrar la ley se debe acudir en primer lugar a los principios del derecho del trabajo, si el problema no se resuelve mediante la utilización de dichos principios, entonces se debe concurrir a la utilización de la equidad, la costumbre o a los usos locales, siempre buscando la armonía con los principios y leyes del derecho común. En la práctica por desconocimiento o comodidad, se obvia todo el procedimiento ya indicado en el Artículo 15 del Código de Trabajo y se acude a la analogía, aplicando de



una vez principios y leyes del derecho común, lo cual no es correcto para el caso del derecho del trabajo.

El Código de Trabajo en su Artículo 326 si permite a los jueces resolver por analogía, acudiendo directamente al Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial pero únicamente en caso de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitación de que los procedimientos de derecho común no sean adversos a los principios procesales de trabajo, como ocurre en el juicio ejecutivo que no está normado en la parte procesal del Código de Trabajo y el juez tiene que acudir directamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

La equidad es un instrumento para crear normas especiales por parte de quien debe aplicar la ley, por lo que viene a ser una fuente formal supletoria.

De ahí también, que puedan definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato o bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores.

La costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación, como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores, la legislación existente. En uno y otro casos tienen la costumbre y el uso un doble campo de aplicación, como elementos integrante de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como



normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores, la legislación existente.

En uno y otro caso, tienen la costumbre y el uso el mismo valor y debe aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y trabajadores, está sometida al derecho positivo. Cabe señalar que para que el uso o la costumbre se den, es necesaria la práctica constante de una conducta determinada, no solamente la ejecución de un acto.

"La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio es, en realidad, una fuente de poca importancia. En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido".⁶

En relación a los principios generales del derecho, existe a nivel doctrinario un gran controversia, casi todos los códigos modernos disponen que en los casos en que no es posible resolver a determinada controversia conforme el derecho legislado, se debe recurrir a los principios generales del derecho. Los mismos, son los del derecho romano, algunos afirman que se trata de los universalmente admitidos por la ciencia, y otro, por último los identifican con los del derecho justo o natural.

Cuando se afirma que los principios generales son los del derecho natural, quiere decir que, a falta de disposición formalmente válida, debe el juzgador formular un principio dotado de validez intrínseca, a fin de resolver la cuestión concreta sometida a su

⁶ Guerrero Figueroa, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 66.



conocimiento. Queda excluida, por tanto, la posibilidad legal de que falle de acuerdo con sus opiniones personales.

Si se admite que el legislador no debe nunca perder de vista esos principios generales, habrá que aceptar, igualmente, que el orden jurídico, es en mayor o menor medida, realización de tales principios y que volver a ellos cuando el legislador guarda silencio, equivale a completar, de manera armónica y coherente, la obra legislativa. Resolver una cuestión imprevista de acuerdo con los principios generales, quiere decir, por tanto, fallarla como el legislador lo habría hecho si hubiera podido conocer el caso especial.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral.

2.1. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio se enuncia señalando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarle a los trabajadores una protección jurídicamente preferente.

El trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono y dicha desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo al



conocer dicha situación trata, a través de la ley, de compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

"El principio tutelar, se presenta en las relaciones individuales, es decir entre un patrono y un trabajador, pues es en este tipo de relaciones, en las cuales una parte es débil, en tanto que en el derecho colectivo, cuando la organización sindical es fuerte los trabajadores muchas veces están en mejores condiciones que los patronos para fijar las condiciones de prestación de servicios por lo que no necesitan tutela, mientras que en el derecho procesal de trabajo con la excepción de la intervención de la carga de la prueba y algunas presunciones que surgen a favor de los trabajadores rige el principio de igualdad y no el de tutela".⁷

⁷ Baez Fernández, Luis Antonio. **Tratado de principios laborales**. Pág. 76.



El Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, dice textualmente. “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En esta disposición legal, se puede ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo a tal punto que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirma respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica, está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato por escrito.

También, es de importancia dar a conocer la tutelaridad del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores, ya que ello constituye uno de los dos únicos casos de inversión de la carga de la prueba que recoge la legislación laboral, y que se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo.

Se tutela a la parte más débil de la relación laboral al imponerle al patrono quien está en mayor capacidad económica y cultural, la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, pues de lo contrario tendrá que pagar la indemnización correspondiente, pero debe quedar claro que la carga de la prueba se invierte únicamente en el caso del despido directo, no así en el indirecto en cuyo caso el



trabajador debe probar la causa de despido y no se debe confundir también otros casos en los cuales surgen presunciones a favor del trabajador, las cuales pueden ser destruidas por prueba en contrario, como el caso del Artículo 30 del Código de Trabajo ya y otros casos como el establecido en el Artículo 137 del mismo ordenamiento legal citado, ya de ningún modo constituyen casos de inversión de la carga probatoria como en el despido directo. Por último, el Artículo 89 último párrafo del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 3 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, es a la vez otro ejemplo muy claro del principio tutelar; y el segundo caso, de los únicos dos de inversión de la carga probatoria, que recoge a la fecha la legislación laboral. Dicho Artículo, en la parte conducente dice textualmente “En las demandas que establecen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demanda es de inferior calidad y valor”.

2.2. Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a) Mínimas.
- b) Protectoras del trabajador.
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador.



Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque es realmente lo menos que el Estado considera y deben garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que este es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales consiste en que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de la voluntad de los particulares, pues se sabe que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Según lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución de la República, y 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho. Estas garantías por su misma



naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, siendo éstas las siguientes:

- Contratación individual.

- Contratación colectiva.

De manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

"Lo que significa que a través de los contratos individuales y colectivos, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate, o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumento los días de vacaciones".⁸

Sin embargo, en el mismo principio se señala que de manera muy especial es el pacto colectivo de condiciones de trabajo la institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas y esto es así porque el pacto es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.

⁸ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 84.



2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Este principio se enuncia al señalar que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

En el derecho común, se sabe que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación.

En el caso del derecho del trabajo, no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores. Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo el orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en un alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.



Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

El jus cogens está integrado por las normas que se aplican necesariamente, sea para impedir o regular la formación de una relación jurídica, sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado.

Este segundo grupo llamado derecho imperativo, posee una imperatividad absoluta y es, por su parte, el reino del derecho público; la naturaleza imperativa del derecho del trabajo, ciertamente, no es la causa eficiente de su transformación, pues la imperatividad del estatuto laboral es consecuencia de su naturaleza y de sus propósitos, pero sí es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado.

La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida.

Así, se inició la transformación del derecho del trabajo, jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como jus cogens, con el correr de los años y al



elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.

La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción, de las relaciones entre el capital y el trabajo, siendo las mismas necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negara a utilizar el trabajo, ya que la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.

El principio de la imperatividad implica, por una parte:

- a) Un límite a la libertad de contratación
- b) La intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.



2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo

- a) **Realista:** porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

- b) **Objetivo:** porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social, y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que esta disciplina jurídica recoge los hechos concretos de la vida social, para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Esta disciplina jurídica, no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

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

"El derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente".⁹

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios de los trabajadores.** Pág. 33.



2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que únicamente en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad. Resulta muy interesante analizar este principio, que se ve claramente es de carácter filosófico y político y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consiente que esto último, no coincide con la libertad económica.

2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo, ciertamente, por razones motivadas a que lo más conveniente es que los



conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, pueden solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, existe inclinación por la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero en perjuicio de estos últimos.

Las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las dos partes, ni el Estado pueden contratar en condiciones inferiores; si estas prestaciones son de carácter irrenunciables únicamente para los trabajadores, por ende no se puede comprender como el trabajador podría conciliar sobre las mismas, si la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes de la relación sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado.

Desde el punto de vista estricto del derecho sustantivo, este principio aunque calcado en el sexto considerando del Código de Trabajo no tiene aplicación sin hacer referencia a otros principios que favorecen a los trabajadores.

La distinción entre los derechos reconocidos o derechos establecidos y simples pretensiones del derecho, es que los primeros son irrenunciables; y los segundos son susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.



Si con un criterio inflexible se pensara que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir. Lo que ocurre, es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación, son materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificativas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.

2.8. Principio de estabilidad

Este principio se ha venido perfilando como uno de los más importantes del derecho laboral moderno. La realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no únicamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros y se especialicen en determinada actividad, sino que también se están asegurando para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, llegando el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y 2) la exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía, si esta seguridad falta la estabilidad sería una



ilusión. Por ello, es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema.

"Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico, en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin un causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, produce consecuencias negativas".¹⁰

Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se vea obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir el obrero la pensión correspondiente.

Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo en una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ello ocasionará un daño individual, igualmente innecesario e injusto.

Modernamente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

¹⁰ *Ibid.* Pág. 120.



Por lo anterior, y congruente con este principio el derecho individual de trabajo regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

- a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido: el Artículo 26 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

De la lectura del Artículo transcrito resulta bien claro, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como contrato tipo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, los dos primeros meses de la relación laboral se reputan de prueba y la



consecuencia de este término de prueba es que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, así lo establece el Artículo 81 del Código de Trabajo.

- b) **Suspensión de los contratos de trabajo:** la institución de la suspensión de las relaciones laborales pertenece a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, pues en el pasado cuando un trabajador no podía prestar el servicio o bien el patrono suspendía temporalmente el trabajo la situación del trabajador era sumamente difícil pues o quedaba despedido automáticamente o a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para su subsistencia y la de su familia.

Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, o bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones, la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica son ejemplos de indudable claridad. Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas, así, a ejemplo de ello cabe mencionar la enfermedad y la invalidez. Cuando los impedimentos obran definitivamente, se produce la terminación de las relaciones de trabajo, como en el caso de un incendio total o en el ya citado de la invalidez del trabajador. Pero, cuando los impedimentos son temporales.



La institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.

El Código de Trabajo en su Artículo 65 establece que: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos".

El Artículo anteriormente citado señala que se persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, o sea que la relación de trabajo no termine, no obstante que en situaciones determinadas, las partes incumplen con sus obligaciones fundamentales.

- c) La sustitución patronal: es un institución de gran trascendencia dentro del derecho de trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.



Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo.

En realidad, la subrogación civil se produce a través de pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original.

La subrogación patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

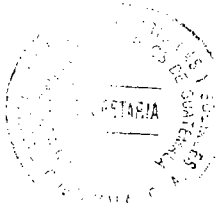
- La existencia de una empresa o establecimiento.**
- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.**
- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.**
- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses contados a partir de la fecha en que hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.**

En realidad la sustitución patronal transfiere no únicamente derechos, como en el caso de la subrogación, sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución. Por ello, podría clasificarse como la cesión de deudas, en el entendido de que no



se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.

Esta institución está regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso el patrono sustituido".





CAPÍTULO III

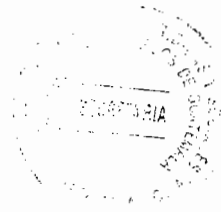
3. La empresa

La empresa consiste en la unidad económico-social en la cual el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para llevar a cabo una producción socialmente de utilidad, de conformidad con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para integrar una empresa son el capital, el trabajo y los recursos materiales.

3.1. Conceptualización

Se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales, cuya finalidad natural y principal consiste en la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones de manera oportuna para la consecución de las finalidades para las cuales fueron creadas. Para el cumplimiento de dicho objetivo, la empresa se encarga de combinar la naturaleza y el capital, para la obtención de ganancias.

En derecho, consiste en una entidad creada con ánimo de lucro y se encuentra bajo la sujeción del derecho mercantil. En economía, la misma consiste en la unidad económica fundamental encargada de la satisfacción del mercado a través del empleo de recursos materiales y humanos. Además, se encarga de la organización de los diversos factores de producción, capital y trabajo.



3.2. Importancia

La importancia de una empresa radica en inculcar los valores a los mismos empleados, de manera que esos valores afecten a las relaciones que se mantienen con los clientes. Estos valores o maneras de comportarse pueden parecer a priori como obligaciones de la empresa hacia sus empleados. En ocasiones, no se comprende la política empresarial ni se sabe porque se toman las medidas que se toman.

"La empresa tiene pocas políticas formales relacionadas con el comportamiento del personal, deja que cada empleado tome sus mismas decisiones y ello puede no ser apropiado y llevar a conflictos con el resto de miembros, lo que seguramente influye de manera negativa en los intereses finales de la empresa y de los clientes".¹¹

3.3. Finalidades

La empresa consiste en un sistema en el cual se coordinan factores de producción y financiación para la obtención de sus finalidades.

Es un conjunto de factores de producción, entendiendo como tales los elementos necesarios para la producción de bienes naturales, factores de trabajo, maquinaria y otros bienes de capital, así como mercadotécnicos, debido a que los productos no se venden por sí mismos, siendo fundamental llevar a cabo inversiones y éstas han de ser financiadas de alguna manera.

¹¹ Gros Espiel, Héctor Manuel. **La empresa**. Pág. 35.



Cualquier empresa tiene fines u objetivos, que constituyen la misma razón de su existencia. Los diversos factores que integran la empresa se encuentran coordinados para alcanzar sus fines. Sin dicha coordinación, la empresa no puede existir y se trata de un grupo de elementos sin conexión alguna y por ende, existe la incapacidad de alcanzar los objetivos esperados.

Dicha coordinación hacia un fin le lleva a otro factor empresarial que consiste en la administración o dirección empresarial. El factor directivo, se encarga de planificar la consecución de los objetivos, organizando para el efecto diversos factores y encargándose de que las decisiones se lleven a cabo y controlen las posibles desviaciones entre los resultados obtenidos y los deseados. En definitiva, dicho factor se encarga de la unión de los esfuerzos, para conseguir las finalidades globales del sistema empresarial.

"La empresa es un sistema, el cual consiste en un conjunto de elementos o subsistemas, interrelacionados entre sí con el sistema global, que trata de alcanzar ciertas finalidades".¹²

3.4. Naturaleza jurídica

Son numerosas las teorías que se han llevado a cabo para prestar una explicación de la naturaleza jurídica de la empresa mercantil y una breve consideración permite la correcta apreciación de su régimen en el derecho.

¹² **Ibid.** Pág. 88.



- a) **La empresa como sujeto: o como persona jurídica, la empresa no es un conjunto de medios de producción, sino consiste en una entidad con nombre propio, caracteres, vida, funciones y crédito, o sea, es una persona jurídica.**

Es bastante interesante hacer mención de que modernamente debido a la confusión que existe entre empresa y sociedad, se puede pensar en un renacer de la doctrina de la personificación de la empresa, debido a que al ser confundida la empresa con la sociedad, la personalidad jurídica atribuida a ésta se extiende a la empresa misma.

- b) **La empresa como patrimonio autónomo o separado: de conformidad con la misma, la empresa consiste en un patrimonio separado o patrimonio de afectación, cuya peculiaridad radica en encontrarse destinada a una finalidad, de manera que existe un patrimonio distinto del patrimonio del comerciante o empresario.**
- c) **La empresa como actividad: de acuerdo a esta teoría, desde un punto de vista jurídico existen dos aspectos distintos**

El primero es el subjetivo, desde el cual se trata de la actividad del sujeto organizador; y desde el ángulo objetivo, de los medios instrumentales reales y personales por él organizados para el servicio de dicha actividad. La idea de empresa se basa sobre el aspecto subjetivo, o sea, sobre la actividad, y la idea del establecimiento, negocio y casa comercial.



Dicha concepción de empresa permite hacerle una calificación referente al ejercicio profesional de una actividad económica organizada, con la finalidad de actuar en el mercado de bienes y servicios.

- d) **La empresa como organización:** la empresa no radica en el conjunto de los elementos organizados, sino en la organización que deben tener los mismos; es decir, en el conjunto de los vínculos y tejidos funcionales que entre ellos existe.

La empresa es la organización de todos los elementos precisos para la obtención de un rendimiento que por una parte es productora de un gasto y tiene un valor y, por otro lado, recibe especial tutela mediante la prohibición de competencia desleal o mediante las normas que aseguran su integridad.

Dentro de las teorías organicistas se cuentan: las que conciben a la empresa como la organización de los medios de producción, las que la distinguen de la materialidad y las que hacen radicar el fundamento jurídico de la tutela de la empresa en la necesidad de brindar protección al trabajo organizado que la constituye.

- e) **La empresa como sencilla pluralidad de elementos heterogéneos:** también se le denomina atomística, siendo la misma la que se encarga de combatir el carácter unitario de la empresa y escinde su conceptualización en la multiplicidad de los elementos que se encuentran en la misma. La empresa consiste en el conjunto de los bienes cuyo carácter unitario no se corresponde a una relación que se



instituya entre diversas cosas para la formación de los fines complejos, pudiendo ello ser objeto de un derecho real y autónomo.

- f) La empresa como universalidad: de conformidad con esta doctrina, la universalidad es una unión ideal de elementos que satisfacen juntos una necesidad. La empresa se encuentra formada por un conjunto de bienes con un destino unitario, siendo ese conjunto o pluralidad de cosas entre sí materialmente distinto, pero se unifica por un nexo teleológico.

3.5. Elementos

"La empresa se encuentra integrada por un conjunto de elementos que tienen relación entre sí y que buscan finalidades comunes. Por ende, resulta conveniente hacer una clasificación y análisis de los mismos".¹³

Originalmente y dependiendo del papel que dichos elementos desempeñan en el proceso de transformación de valor que lleva a cabo la empresa para el alcance de sus finalidades, se distingue entre factores pasivos o bienes económicos y los factores activos o las personas. Los factores pasivos, representan los recursos económicos clásicos, sujetos a las características de la escasez o de sus disposiciones limitadas. Dentro del capital financiero se pueden citar todos aquellos recursos o medios líquidos con los cuales cuenta la empresa para abordar todas las inversiones necesarias para su normal funcionamiento.

¹³ **Ibid.** Pág. 111.



El capital técnico se integra por todos aquellos elementos en los que se ha materializado el capital financiero de la empresa y se puede claramente distinguir entre el capital tangible y el capital intangible.

- a) **Elementos personales:** integran los elementos personales de la empresa las personas que le prestan su trabajo y aquellas que obtienen de ella las cosas o servicios que proporciona. El empresario, el personal de la empresa y clientela integran esta categoría.

- **El empresario:** es el sujeto que ejercita una actividad mercantil, en nombre propio y a través de una empresa.

Al ejercitar dicha actividad por medio de una organización adecuada, lo que hace es actuar como titular de una empresa. Empresario puede ser tanto una persona individual como una sociedad mercantil.

La figura del empresario es de singular importancia debido a que coordina los diversos elementos que constituyen la empresa y es el que dispone de dichos elementos individualmente o como una cosa unitaria, además de que es quien constituye la empresa y la hace funcionar.

El empresario como titular de ella es sujeto de un derecho de propiedad sobre la empresa y es quien puede encargarse de ella como conjunto ya sea transfiriéndola, gravándola o disolviéndola.



- **Personal de la empresa:** la empresa es un centro de integración de actividades personales y supone un conjunto de personas que colaboran en la consecución de los fines de aquélla.

La empresa se encuentra vinculada al empresario mediante un contrato de trabajo. El trabajador es toda persona individual que presta a su patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación laboral.

- **Cientela:** es el conjunto de personas que de hecho mantienen con la empresa relaciones continuas en demanda de bienes o de servicios. Algunos, la incluyen dentro de las que denominan relaciones de hecho de la empresa y consideran que éstas son cualidades de la empresa que le valorizan como resultantes de una adecuada organización, pero que no pueden ser transmitidas con independencia de la empresa, ni ser objeto de derechos reales, que carecen en suma de sustantividad jurídica.

- b) **Elementos materiales:** dentro de las cosas que se incluyen entre los elementos materiales de la empresa se encuentran todas aquellas que son perceptibles por medio de los sentidos. Jurídicamente, se trata de bienes o cosas muebles e inmuebles que están sujetos al tratamiento que corresponde según la naturaleza.

La transmisión o gravamen de sus elementos inmuebles se rigen por las normas del derecho común.



- **Mercadería:** se integra por las notas distintivas que la separan de su género. Ello, es un concepto más restringido que el de la cosa mercantil. La mercadería consiste en todo objeto destinado a la venta. La mercadería es toda cosa corporal, mueble, susceptible de tráfico que constituye un objeto actual de la actividad mercantil y que tiene un valor en la cosa misma. Dicha conceptualización, se fundamenta en las notas distintivas.

- **Dinero:** entre las cosas mercantiles se encuentra el dinero, ya que es objeto de prestación en varios negocios contractuales y de derechos reales de carácter mercantil. Desde el punto de vista de la economía, el dinero es un bien de cambio generalmente aceptado en el seno de una comunidad de pagos.

- c) **Elementos o valores incorpóreos:** se encuentra integrado por cosas o bienes no perceptibles con los sentidos, pero cognoscibles con el pensamiento. Entre los elementos inmateriales se cuentan los derechos de crédito, el nombre comercial y el resto de signos distintivos de la empresa, los contratos de arrendamiento, los secretos de fabricación y las concesiones. La empresa funciona frecuentemente en locales que pertenecen a persona distinta del empresario, el cual se encuentra precisado a contratar con el dueño el arrendamiento correspondiente.

3.6. Establecimiento de la empresa

"Consiste en la base física de la empresa, o sea, el establecimiento e identificación de la misma, debido a que consiste en un organismo de producción vivo y dinámico. El



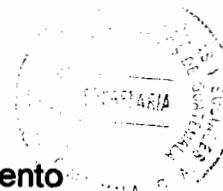
efecto esencial del establecimiento consiste en la equiparación entre el comerciante y el establecimiento".¹⁴

El lugar del establecimiento es determinante de la comparecencia para la inscripción respectiva. Una empresa puede tener uno o varios establecimientos y darse el caso de que hayan empresas sin establecimiento, como sucede con el comercio ambulante con los negociantes de determinados artículos. Desde el punto de vista jurídico-económico, puede presentarse que un mismo titular explote diversos negocios mercantiles, cada uno de los cuales constituye una empresa distinta, una sola empresa tiene un centro de operaciones con diferentes locales accesorios y un mismo titular desdobra la explotación de la empresa en sucursales sometidas a una dirección única, pero con determinada independencia.

- a) Establecimiento principal: es el lugar en el cual se encuentra la dirección del negocio el centro de operaciones y recibe el nombre de establecimiento principal o casa matriz.
- b) Sucursal. consiste en el establecimiento subordinado al establecimiento principal en el cual se llevan a cabo los mismos actos jurídicos con igual sustantividad y con determinada independencia.

Las características de la sucursal son referentes al objeto de la empresa y no sencillamente a los actos auxiliares, requiriendo determinada independencia de

¹⁴ **Ibid.** Pág. 120.



manera que se pueda subsistir todavía cuando desaparezca el establecimiento principal, teniendo para el efecto que encontrarse sujeta a la dirección superior del establecimiento principal o de la casa matriz. Necesita de una separación del establecimiento principal en relación al lugar, sin que sea necesario que exista diversidad e localidades o poblaciones.

- c) **Local:** es el edificio o las instalaciones físicas en un determinado lugar que se destinan para el ejercicio de una actividad. Todo establecimiento tiene un local y como el mismo es de importancia a los efectos de la clientela y de la fama mercantil, la ley al disciplinar lo relativo al establecimiento, debe tener el cuidado de disponer que el cambio de local del establecimiento principal tiene que ponerse en conocimiento público a través de un aviso que se publica en el Diario Oficial.





CAPÍTULO IV

4. Implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas

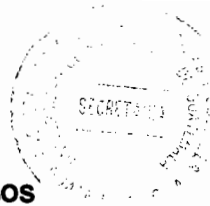
4.1. Pactos de dedicación exclusiva

La prestación laboral de un trabajador se limita en dos situaciones bien distintas que son: en primer lugar, en el momento en el que exista concurrencia desleal; y en segundo lugar, cuando se pacte la completa dedicación a través de una compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

Por lo general, se tiene que permitir el pluriempleo para los distintos empresarios, a excepción de que la actividad plural en el trabajo o negocios similares lesione al empresario y con ello se genere una concurrencia desleal o competencia ilícita del trabajador, o bien cuando exista un pacto de dedicación exclusiva. Cuando no exista concurrencia desleal o no medie pacto alguno de dedicación exclusiva, se tiene que reconocer la plena libertad al trabajador por emplearse de acuerdo al principio de libertad laboral y del derecho de libre elección de profesión u oficio.

4.2. Definición

"El pacto de dedicación exclusiva es referente al pacto en el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un único empresario, contra su derecho a



pluriemplearse, ello es, a trabajar simultánea aunque distintamente, para diversos empresarios en virtud de contratos de trabajo de manera que se constituye como un pacto para la ejecución del contrato de trabajo y limita la genérica libertad de contratación del trabajador”.¹⁵

4.3. Funciones

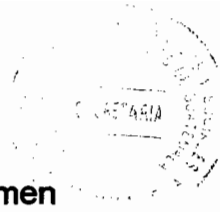
El pacto de plena dedicación en estudio busca de manera especial asegurar la dedicación exclusiva, no únicamente de manera preferencial del trabajador a la actividad de trabajo que se tiene que desarrollar en la empresa ya que la prestación de servicios en beneficio de un empresario a través el contrato de trabajo no impone al trabajador obligación alguna de exclusividad.

4.4. Intervención de la voluntad de las partes

Para que el trabajador se encuentre obligado a la dedicación plena de las actividades de un empresario y no pueda encargarse de prestar sus servicios de manera simultánea a otros es necesario, por una parte, que de esa manera se pacte y que medie una compensación económica expresa.

En efecto, el pacto de plena dedicación limita la prestación laboral del trabajador para otro u otros empresarios distintos de aquél con quien haya pactado la exclusividad en la terminología que al efecto se convenga.

¹⁵ Villegas Basavilbaso, Luis Benjamín. **Derecho laboral**. Pág. 42.



De esa manera, la voluntad de las partes es la que señala, originalmente, el régimen jurídico al que queda sometido el pacto y que puede concretarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo pasando ello a ser un cláusula más del contrato.

Nada impide, sin embargo, que posteriormente se celebre en el contrato de trabajo y que el empresario y el trabajador lleguen a un acuerdo sobre la dedicación exclusiva de éste a la empresa, de manera que el acuerdo pase a formar parte del contrato siendo valedero y eficiente desde que el mismo sea adoptado. Además, no pueden pactarse los efectos retroactivos al haberse consumado ya la situación anterior.

El legislador no fija ningún requisito de forma, pudiéndose llevar a cabo por escrito o bien de palabra, siendo conveniente que algunos aspectos del acuerdo, como lo son su duración o el importe de la compensación económica consten de manera fehaciente, o sea, por escrito.

De no ser de esa manera, pueden ser planteados problemas relacionados con la prueba, tanto en relación a su existencia como también en cuanto a su régimen jurídico.

Pero, lo único que se requiere es que la compensación económica sea pactada de manera expresa, no pudiendo deducirse ninguna obligación de que ello sea por escrito, ya que lo que se tiene que exigir, sin más, es que la compensación económica venga diferenciada dentro de la estructura salarial, compensando de manera expresa la dedicación exclusiva del trabajador dentro de la empresa.



Lo anotado, no quiere decir que dicha compensación a la cual se hace referencia no pueda ser relativa a una retribución superior a la señalada de manera convencional de no existir dicha obligación, aunque lo decisivo es que conste expresamente.

Al lado de la compensación económica, se pueden pactar otros derechos de naturaleza no económica, siendo ellos otros derechos que son vinculados a la plena dedicación. Esos derechos de distinto signo, pueden hacer referencia a horarios, jornada y vacaciones.

"El convenio colectivo al regular la clasificación profesional en la empresa, se encarga de fijar alguno o algunos de los puestos de trabajo, así como la necesidad de que el trabajador que los ocupe pueda obligar al mantenimiento de una dedicación exclusiva a la empresa".¹⁶

En dicho caso, existe la necesidad exclusiva de dedicación como característica propia de determinados puestos de trabajo, siendo necesaria la plena aceptación de dedicación para la suscripción del contrato.

Dichas cláusulas introducidas ex novo en la negociación colectiva, no se pueden aplicar a los contratos de trabajo vigentes, aunque de manera voluntaria pueden tener aceptación por el trabajador, ya que nada impide que el pacto de dedicación exclusiva nazca con posterioridad al contrato de trabajo.

¹⁶ Lafont Izeppi, Francisco. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 77.



Únicamente se puede requerir la actuación de la jurisdicción social en el caso de desacuerdo entre trabajador y empresario sobre la compensación económica en aquellos supuestos de obligatoriedad de la plena dedicación fijada por un convenio colectivo para determinados puestos de trabajo. Por otra parte, el pago de la compensación económica se lleva a cabo normalmente de manera periódica, prolongándose durante la vigencia del pacto de dedicación exclusiva, si bien cabe fijar una cantidad a tanto alzada, si la plena dedicación se ha pactado durante un determinado tiempo.

Por último, es dudosa la opinión doctrinal que sostiene que la compensación económica derivada de la exclusividad no constituye salario, debido a que se considera al salario como todas las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, debido a la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

4.5. Rescisión del pacto de dedicación exclusiva

Al lado del reconocimiento de la licitud de los pactos de dedicación plena, siempre que se fije una compensación económica expresa, el legislador admite la rescisión del acuerdo por parte del trabajador.

Para la recuperación de la libertad de trabajo, el empleado tiene que comunicar por escrito al empresario su decisión de dar por terminado el acuerdo con antelación, perdiéndose en dicho caso la compensación económica y los otros derechos que se encuentren vinculados.



La libertad de rescisión del pacto de exclusividad en la prestación laboral se configura como una regla de derecho necesaria y en relación a ello el trabajador no puede disponer de manera valedera este derecho. Además, el pacto de plena dedicación es revocable, lógicamente por mutuo acuerdo de las partes y ello permite dar por sobreentendida dicha posibilidad y se limita a permitir la rescisión del pacto por el trabajador y a añadir la lógica consecuencia de recuperación de libertad de trabajo.

De igual forma, y siendo el pacto una estipulación tributaria del contrato de trabajo, también quedará resuelto al tiempo que el contrato, con independencia del motivo que justifique la extinción de la relación contractual.

Para la efectividad de la rescisión del pacto de plena dedicación, el trabajador se tiene que encargar de comunicar por escrito su decisión extintiva, con un tiempo estipulado. De manera que la rescisión tiene lugar al término del período del preaviso y no con efectos retroactivos desde el momento de la comunicación escrita.

La omisión del período de preaviso conlleva la oportunidad de responsabilidad indemnizatoria, en el caso de tener que apreciarse los daños derivados de ese incumplimiento. La consecuencia inmediata de la rescisión consiste en la pérdida de la compensación económica que haya sido fijada de manera expresa. Cuando el trabajador ha percibido una cantidad de manera periódica, dejará de percibir ésta desde el momento que se extinga el pacto. Sin embargo, cuando la rescisión se ha pactado, el trabajador tiene la obligación de devolver la parte proporcional que sea correspondiente al período de tiempo de vigencia que restaba al pacto.




Pero, la rescisión unilateral por parte del trabajador puede plantear controversias en determinados supuestos, cuando la plena dedicación viene impuesta por un convenio colectivo al incorporarla a las características propias de un puesto de labores. Si el trabajador pudiera acogerse a la libre rescisión, dejaría sin efecto su obligación derivada del convenio.

En primer lugar, el convenio colectivo puede encargarse de prever que el trabajador que quisiera la rescisión del pacto de plena dedicación impuesto por un convenio colectivo tiene que aceptar el traslado de un puesto de trabajo distinto, el cual no puede llevar implícita la plena dedicación, para que sea acorde con su categoría profesional.

Pero, si ello no fuera posible, bien por no establecerlo el convenio colectivo, bien por no existir ese puesto de trabajo, la única vía para dar satisfacción al interés empresarial sería que en el convenio colectivo se estableciera como causa la extinción del contrato de trabajo.

La mejor manera de poder solucionar este problema, consiste en la inclusión en el contrato de trabajo de una condición resolutoria del mismo y para que dicha condición resolutoria sea valedera es necesario suponer el abuso de derecho manifiesto por parte de los empresarios.

La compensación consiste en un complemento propio del puesto de trabajo, cuya percepción se encuentra bajo la dependencia del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que haya sido asignado, no contando con carácter de consolidable.



Ello, de manera que si la percepción de ese complemento se encuentra ligada de manera inexorable al servicio del puesto de trabajo, su finalidad es compensatoria a los perjuicios que se producen en dicho puesto.

Si se mantiene la posición de no permitir la rescisión por voluntad del empresario, el trabajador se tiene que encargar de la consolidación de dicho complemento de manera indefinida.

La razón por la cual el legislador no señala la rescisión por la parte empresarial se debe a que el pacto supone una protección del interés del empresario y una restricción de la libertad laboral del trabajador, con lo cual desde la perspectiva de la tutela de la libertad de trabajo, únicamente se preocupa por resaltar la facultad que tiene el trabajador de rescindir el acuerdo y de respetar la libertad de trabajo. El empresario tiene la posibilidad de poder rescindir el pacto en el momento en el cual pierda el interés por el mismo, aunque muy probablemente se esté ante una modificación sustancial de condiciones laborales y de efectos previstos, cuando la plena dedicación venga impuesta por la negociación colectiva como característica propia de puestos laborales, en donde el empresario puede rescindir el pacto en tanto no se modifique el convenio colectivo del cual se trate.

4.6. Incumplimiento

"El incumplimiento del pacto de dedicación exclusiva por parte del trabajador conlleva la pérdida de la compensación económica y de aquellos derechos vinculados a la



plena dedicación. Si aquél tuvo lugar tiempo atrás y se conoció con posterioridad, estará obligado a restituir al empresario la cantidad indebidamente recibida”.¹⁷

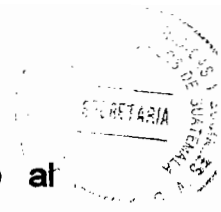
De igual manera siempre que se pruebe la realidad del incumplimiento, el empresario tendrá derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios causados, salvo en el supuesto de que el pacto incorpore una cláusula penal, debido a que la pena sustituye a la indemnización de daños. El empresario es el que no respeta la obligación de compensación económica u otros beneficios eventualmente fijados y derivados del pacto. El trabajador recupera su libertad de trabajo y tiene derecho al abono de las cantidades no satisfechas hasta que se rescinda válidamente el pacto.

4.7. La implementación de pactos de dedicación exclusiva para la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas guatemaltecas

El pacto de permanencia en la empresa es relativo al compromiso por parte del trabajador de no extinguir la relación laboral durante un determinado tiempo, cuando haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario. Por ende, el trabajador asume claramente la obligación de trabajar para un empresario durante un determinado tiempo, renunciando de manera expresa a la posibilidad de dimisión con preaviso.

El trabajador firma un pacto de dichas características y no renuncia en ningún momento a la dimisión que haya sido fundada como lo es el despido indirecto. Cuando el

¹⁷ Texier Von, Katarina Meliet. **Los derechos de los trabajadores**. Pág. 88.



trabajador haya recibido una especialización de tipo profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o llevar a cabo un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante determinado tiempo, siendo dicho pacto el que se encuentra implícito en todo contrato de trabajo por tiempo cierto o para obra o servicio determinado.

En relación a la compatibilidad de la jurisprudencia se mantiene que en uso de la libertad de elegir profesión u oficio se pueden imponer limitaciones voluntarias, máxime cuando de ellas devienen contraprestaciones ventajosas y de esa manera se puede hacer referencia al orden profesional, en el cual el trabajador puede vedar durante determinado tiempo y por ende, existir una vinculación definitiva que le convierte propiamente en parte de la gleba.

Por ende, se permite la protección del interés del empresario en relación a que el trabajador puede permanecer en la empresa, para no resultar perjudicado por la decisión de extinguir su relación laboral, ya que el trabajador conserva su libertad de trabajo.

El pacto de permanencia exige la validez y concurrencia de los requisitos que a continuación se dan a conocer:

- a) Que se trate de un pacto individualmente concertado entre el empresario y el trabajador, bien con ocasión de suscribir el contrato, o añadiéndolo posteriormente. El empresario no puede obligar al trabajador a firmar dicho



pacto, una vez que haya sido contratado, debido a que lo más que puede llegar es a condicionar la contratación del trabajador a la celebración del pacto de permanencia en la empresa a no facilitar la especialización a un trabajador ya contratado si se niega a firmar dicho pacto. Tampoco, se puede establecer en convenio colectivo la obligatoriedad de permanencia mínima en la empresa.

- b) El pacto se tiene que formalizar por escrito, lo cual es una exigencia formal que se entiende como exigencia ad solemnitatem, condicionando para el efecto la validez del pacto a su observancia. De no concurrir la manera escrita, existirá entonces una prohibición de no actuar aunque se pueda probar su existencia.
- c) Tiene que existir una causa específica que se encargue de justificar la permanencia. De manera concreta, tiene que ser una especialización profesional que recibe o tiene que recibir el trabajador, entendiendo que dicha especialización ha de ser proporcional por la propia empresa.
- d) Debe tener una duración cierta, o sea, perfectamente determinada. De manera que la libertad del trabajador no puede quedar constreñida por un plazo superior, debido a que el legislador considera razonable este período de tiempo para que el empresario recupere la inversión efectuada para especializar o formar al trabajador.

La violación del deber de permanencia por parte de los trabajadores puede producirse de manera directa, mediante la dimisión y por la provocación del despido procedente o



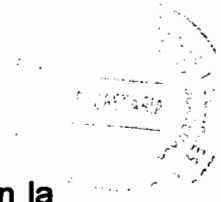
por la petición de excedencia voluntaria del trabajador durante la vigencia temporal del pacto de permanencia en la empresa.

El trabajador goza de la relación laboral de carácter común, así como de plena libertad para pluriemplearse, es decir, puede prestar sus servicios laborales para diversos empresarios, siempre que la actividad plural no sea constitutiva de una competencia desleal.

La actividad del trabajador ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, será lícita salvo que sea calificada de acuerdo a la legislación mercantil como desleal, y ello es así cuando el trabajador aproveche el secreto empresarial para perjudicar la actividad económica de la empresa en el mercado.

La jurisprudencia exige para calificar esa prestación o actividad como desleal cuando tenga lugar dentro de la misma rama o sector de producción y que exista un perjuicio real o potencial empresarial, de manera que es indiferente la persecución o no de lucro por parte del trabajador y que exista autorización por parte del empresario, ya que en el mercado se protegen los intereses no únicamente del empresario, sino también de todas aquellas personas que intervienen en él.

La inobservancia de la prohibición de competencia desleal en tanto que supone una transgresión de la buena fe contractual, lleva consigo el despido del trabajador, siendo irrelevante que exista o haya existido autorización expresa o tácita del empresario para llevar a cabo actividades competitivas.



El asalariado no puede pluriemplearse aunque su actividad no sea competitiva con la de la empresa o cuando se pacte con el empresario la dedicación exclusiva a la empresa, de manera que mediante este pacto se asegura la plena dedicación el trabajador, a cambio de una compensación económica y se tiene que extender el alcance de la competencia prohibida.

"Las partes intervinientes en el pacto son las que convergen en relación al régimen jurídico con la única e ineludible obligación de fijar de manera expresa una compensación económica que tiene el carácter de complemento salarial y de puesto de trabajo, no siendo por ende consolidable".¹⁸

El pacto puede rescindirse, además de por mutuo acuerdo de las partes, por voluntad del trabajador, debiendo para ello preavisar por escrito su decisión extintiva y consecuentemente se pierde la compensación económica.

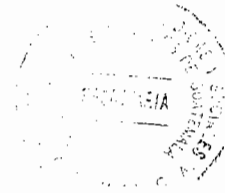
El pacto de permanencia en la empresa consiste en el acuerdo entre empresario y trabajador para que éste preste su trabajo en la empresa durante un tiempo determinado.

La principal consecuencia de su celebración consiste en la imposibilidad por parte del trabajador, preavisando y sin causa alguna de la relación contractual laboral. Para su validez es necesario que sea un pacto individual y formalizado por escrito y que conlleve su origen en la especialización profesional del trabajador con cargo a la

¹⁸ Ibid. Pág. 145.



empresa, siendo fundamental que en Guatemala se implementen los pactos de dedicación exclusiva para asegurar la permanencia laboral de las empresas en el país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La implementación de pactos de dedicación exclusiva busca conseguir que el trabajador no preste servicios con contratos de trabajo y a la vez no impone al trabajador obligación de exclusividad. Mediante el pacto, se busca conseguir que el trabajador no preste servicios con contratos de trabajo simultáneos, a varios empresarios para que toda su capacidad productiva se centre en una misma empresa. La doctrina señala que se tiene que conseguir un plus del trabajador, aunque se le tiene que compensar una cantidad económica.

Al lado de dicha función esencial, el pacto de dedicación exclusiva se extiende al alcance de la competencia prohibida, debido a que no se limita a la prohibición de la competencia sin más, sea desleal o no, sino que obliga al trabajador a no llevar a cabo actividad alguna para otro empleador. De esa manera, se asegura también el cumplimiento de la prohibición de competencia desleal.

Si se compromete el trabajador a no prestar su actividad laboral para otros empresarios distintos de aquél con quien pactó la exclusividad, también ello lo lleva a cabo en relación de aquellos que compiten con su empresario. Lo que se busca, en definitiva consiste en un ensanchamiento de la prohibición de concurrencia. La prohibición de llevar a cabo otro tipo de prestaciones laborales no se encuentra impuesta por imperativo legal y ello es referente a que las partes intervinientes en cuanto a lo relacionado con el contrato de trabajo, trabajador y empresario tienen que pactar una obligación, en virtud de lo estipulado.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Política, 1992.

BAEZ FERNÁNDEZ, Luis Antonio. **Tratado de principios laborales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bosch, 1976.

BERISEÑO CRUZ, Juan Belisario. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bosch, 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2000.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

GAZMURI ROMERO, María Consuelo. **Permanencia laboral en la empresa**. México, D.F.: Ed. Nacional, 1993.

GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.

GROS ESPIEL, Héctor Manuel. **La empresa**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Eudeba, 1986.

GUERRERO FIGUEROA, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Marcial Leyer, 1995.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones S.A., 1992.

