

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



**ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS
LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA**

JUAN CARLOS RODAS LUCERO

GUATEMALA, AGOSTO 2015

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

**ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS
LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS RODAS LUCERO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

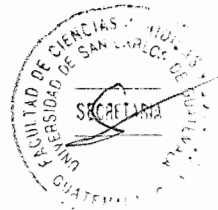
Guatemala, agosto 2015

**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

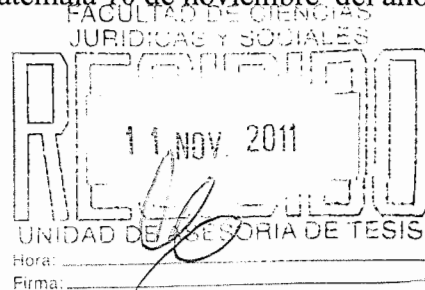
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
6 ave 11-43 zona 1 Edificio Panam 2do nivel oficina 203
Tel. 55805431



Guatemala 10 de noviembre, del año 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que de conformidad con el nombramiento de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil once, asesoré la tesis del bachiller Juan Carlos Rodas Lucero, quien se identifica con el carné estudiantil 8410118 y elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**; manifestándole lo siguiente:

1. La tesis abarca un amplio contenido científico y técnico, relacionado con el estudio legal, dogmático y jurídico de los derechos laborales y de las empresas multinacionales.
2. Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, con el cual se estableció la importancia del derecho laboral; el sintético, dio a conocer sus efectos; el inductivo, señaló sus características y el deductivo, indicó la normativa vigente. Las técnicas empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, mediante las cuales se obtuvo la información legal y doctrinaria relacionada con el tema investigado.
3. La redacción empleada durante el desarrollo de la tesis es la apropiada y el trabajo de tesis constituye un aporte de interés para estudiantes y profesionales.
4. La tesis es constitutiva de una contribución científica para la sociedad guatemalteca, siendo el desarrollo, análisis y aportaciones sustentadas, de importancia y valederas dentro de la asesoría prestada.
5. Las conclusiones y recomendaciones son acordes al desarrollo de los capítulos. Al sustentante le sugerí modificar sus márgenes e introducción. Los objetivos generales y específicos se alcanzaron al indicar los mismos la problemática actual.
6. Por el contenido objeto de desarrollo, análisis y aportaciones sustentadas, la tesis se califica de importancia y valedera dentro de la asesoría prestada; circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y que permiten la comprobación de la hipótesis formulada, relacionada con lo fundamental del estudio jurídico y legal de la relación que existe entre los derechos laborales y las empresas multinacionales.

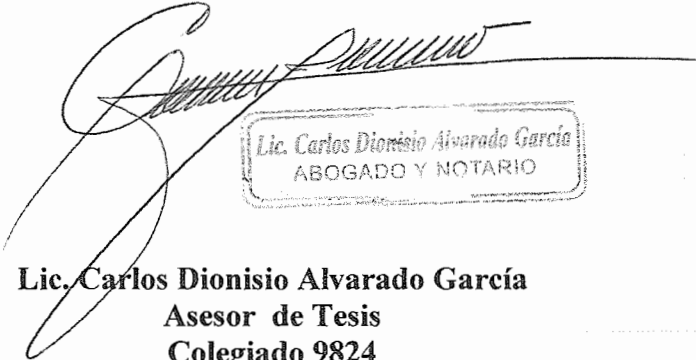
Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
6 ave 11-43 zona 1 Edificio Panam 2do nivel oficina 203
Tel. 55805431



7. La bibliografía utilizada tiene relación con las citas bibliográficas y con el desarrollo de los capítulos de la tesis.

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

Deferentemente.



Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Asesor de Tesis
Colegiado 9824

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **DAVID SENTES LUNA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **JUAN CARLOS RODAS LUCERO**, Intitulado: **“ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**.

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.



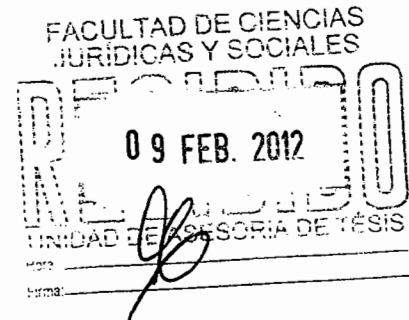
**Lic. David Sentes Luna
ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala 12 de enero del año 2011

Licenciado

**Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho**



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que asesoré la tesis del bachiller Juan Carlos Rodas Lucero, según nombramiento del despacho a su cargo, intitulada: **“ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**. Después de la asesoría prestada, le doy a conocer:

- 1) El contenido de la tesis es científico y técnico, y se relaciona con la importancia de analizar la relación que existe entre los derechos laborales y las empresas multinacionales en Guatemala.
- 2) Al desarrollar la tesis se utilizaron los métodos y las técnicas de investigación adecuadas. Los métodos empleados fueron: analítico, el cual dio a conocer los derechos laborales; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, estableció sus características; y el deductivo, indicó su relación con las empresas multinacionales. En la elaboración de la misma, se emplearon las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se recolectó la información doctrinaria y jurídica.
- 3) Se utilizó una redacción apropiada, y se llevó a cabo empleando un lenguaje acorde. Los objetivos, dieron a conocer las operaciones llevadas a cabo en dos o más países que desarrollan distintas actividades.
- 4) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca, y el trabajo llevado a cabo por el sustentante analiza la problemática de actualidad.

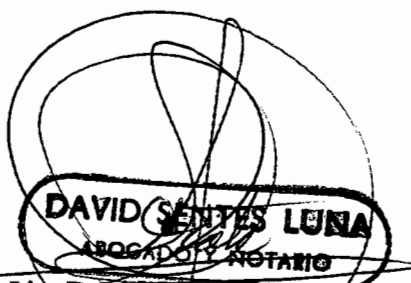


Lic. David Sentes Luna
ABOGADO Y NOTARIO

- 5) Las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los capítulos desarrollados. Personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada, relacionada con lo esencial de analizar jurídicamente los derechos laborales y las empresas multinacionales.
- 6) La bibliografía empleada es la adecuada y se relaciona directamente con el trabajo de tesis y con el contenido de los cuatro capítulos desarrollados.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, 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.

Muy atentamente.



Lic. David Sentes Luna
Abogado y Notario
Revisor de tesis
Colegiado 3860





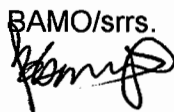
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN CARLOS RODAS LUCERO, titulado ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.




Lic. Avidán Ortiz Oreñana
DECANO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A MIS SERES AMADOS:

Por estar siempre a mi lado, por alentarme a seguir adelante y alcanzar mis sueños.

A:

Misael Armando Cambara Oliveros, amigo y hermano sincero.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme estudiar y formarme en sus aulas.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Conceptualización.....	2
1.2. Autonomía.....	3
1.3. Codificación.....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Finalidad.....	12
1.6. Contenido.....	13
1.7. Características.....	14
1.8. Interpretación.....	15
1.9. La interpretación del indubio pro reo operario.....	18
1.10. Integración del sistema de interpretación del derecho laboral.....	20
1.11. Tutelaridad de las leyes de trabajo.....	21
1.12. Regulación constitucional en relación a los trabajadores del Estado....	21
1.13. Relación del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas.....	23

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	25
2.1. Principio tutelar del trabajador.....	25



2.2.	Principio de garantías mínimas.....	28
2.3.	El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	31
2.4.	El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	32
2.5.	El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	35
2.6.	El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrática.....	36
2.7.	El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	37
2.8.	Principio de estabilidad.....	38
2.9.	Visión doctrinaria de los principios del derecho laboral.....	44

CAPÍTULO III

3.	El trabajo.....	49
3.1.	Definición.....	49
3.2.	Características del trabajo subordinado.....	50
3.3.	Clasificación del trabajo.....	52
3.4.	Visión laboral.....	53
3.5.	Concepción filosófica.....	54
3.6.	Concepción marxista.....	55
3.7.	Doctrina social.....	55
3.8.	Concepción histórica.....	56
3.9.	Concepción política-económica y social.....	61

CAPÍTULO IV

4. Análisis dogmático y jurídico de la relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales.....	67
4.1. Breve historia.....	68
4.2. Características de las empresas multinacionales.....	69
4.3. Implicaciones.....	70
4.4. Clasificación.....	71
4.5. Estrategias.....	72
4.6. Obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores.....	72
4.7. La relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales en la sociedad guatemalteca.....	80
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones guatemaltecas utilizan una variedad de métodos para que las corporaciones se responsabilicen, debido a sus obligaciones relacionadas con los derechos humanos y laborales. Dichas iniciativas y mecanismos buscan con diversos grados de efectividad, la promoción y protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, y a pesar de que las empresas multinacionales representen un primer intento de abordar las debilidades inherentes del modelo unilateral y voluntario de la responsabilidad social empresarial y de los derechos laborales, la única solución eficaz es un cambio de paradigma tanto del marco de los derechos humanos como del modelo económico en general.

Los derechos laborales, que también son conocidos como derechos del trabajador, cumplen un papel bien importante, debido a que se encargan de la defensa del empleado frente al patrón, haciendo valer sus derechos. Las empresas multinacionales consisten en compañías, que en muchos casos, son conocidas por una gran cantidad de personas, las cuales además de tener presencia en su país de origen y donde fueron establecidas por primera vez, también se encuentran ubicadas en otros territorios, caracterizándose por contar con operaciones que, no necesariamente, desarrollan la misma actividad, aunque lo más frecuente es lo que hagan, siendo las mismas el motivo del trabajo de tesis llevado a cabo, para la determinación que tienen con los derechos laborales en Guatemala.

Los objetivos de la tesis, establecieron la relación actual de los derechos del trabajo y de las empresas multinacionales, siendo las mismas sistemas de producción o prestación de servicios determinados, integrados por unidades localizadas en diversos países, que responden claramente a estrategias centralmente planificadas y cuyo control se fundamenta pre eminentemente aunque no de forma exclusiva en la propiedad de todo o parte del capital de las subsidiarias; y a su vez, cuenta con la gerencia del país donde esa matriz tiene su domicilio.

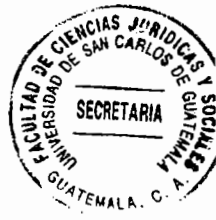


La crisis financiera que azota a la sociedad guatemalteca no es simplemente otro declive cíclico, de tipo endémico del sistema capitalista. La misma, es representativa de un colapso del modelo económico neoliberal, siendo la implementación de este modelo, que prescribe la desregulación del sector financiero, la liberalización comercial y la privatización empresarial y de los organismos del Estado, la que llevó a cabo no únicamente la desestabilización, sino el establecimiento de un severo y global desequilibrio de poder entre los trabajadores, las empresas y los Estados.

La hipótesis formulada, comprobó que la unidad laboral del conjunto económico de las empresas multinacionales sostiene que en determinados casos del plano comercial, las sociedades jurídicamente disímiles permanecen siendo distintas y constituyen una misma unidad económica asimilada a una misma empresa, enmarcando todo ello dentro del principio de la primacía de la realidad, debido a que se puede sostener al pluralidad de las empresas multinacionales y en definitiva se presenta una creación del derecho que fracciona artificialmente una unidad real preexistente.

En cuatro capítulos fue desarrollada la tesis: el primer capítulo, es referente al derecho laboral, conceptualización, autonomía, codificación, naturaleza jurídica, finalidad, contenido, características, interpretación, la interpretación del indubio pro reo, integración del sistema de interpretación del derecho laboral, tutelaridad de las normas de trabajo, regulación constitucional y relación con otras disciplinas jurídicas; el segundo capítulo, indica los principios del derecho laboral; el tercer capítulo, analiza el trabajo; y el cuarto capítulo, estudia la relación entre las empresas multinacionales y los derechos laborales. Se utilizó la técnica documental y los métodos analítico y deductivo.

El principio de la continuidad es incidente en la consideración unitaria de la empresa multinacional, debido a que se tienen que computar en un único período los lapsos en los cuales el trabajador ha prestado servicios en filiales de un mismo grupo empresarial, así como también se tiene que dejar claro que persiste la misma relación de trabajo en los procesos de concentración y fusión de empresas de la misma o diferentes nacionalidades.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

La rama del derecho encargada de la regulación de las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, se conoce como derecho laboral. Es el conjunto de normas jurídicas, que aseguran el cumplimiento de las obligaciones de las partes intervinientes en una relación de trabajo.

El derecho laboral, entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo lleva a cabo con la finalidad de transformar el mundo exterior, mediante la cual obtiene los medios materiales o los bienes económicos para su subsistencia, teniendo que aplicar frente a la multiplicidad de las normas jurídicas, aquellas reglas que resulten mayormente más beneficiosas para cada trabajador.

Se conoce con el nombre de derecho laboral, a todo el conjunto de leyes y normas que tienen por finalidad la regulación y ordenación de los distintos sistemas laborales, que caracterizan al ser humano. El mismo, no cuenta con un fundamento consuetudinario anterior o establecido, en cuanto a la costumbre previa, debido a que apareció como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros. Las relaciones de trabajo se encuentran regidas por un contrato y por distintas normas complementarias. Cada sector productivo, cuenta a la vez con sus propias normas para la regulación de las relaciones o de determinados aspectos con relación, sin que dichas normas impliquen una violación a los contratos de trabajo.

Por otra parte, también existen los contratos colectivos de trabajo, los cuales se aplican a diversos grupos profesionales. Dichos convenios colectivos, consisten en acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados, los cuales a su vez tienen que ser aprobados por el Estado.

Los mismos, se caracterizan debido a que tienen que respetar la legislación laboral que existe y pueden establecerse dos tipos que son: los primeros, relativos a los convenios de empresas, en los que los delegados sindicales o los comités de empresa ejercen de interlocutores; y los segundos, son los convenios de rango superior en donde los sindicatos son los encargados de la representatividad.

1.1. Conceptualización

Para conceptualizar el derecho del trabajo, debe precisarse lo que se entiende por trabajo, así como por el objeto protegido por la norma jurídica comprendida, dentro de su ámbito de aplicación.

"El trabajo como actividad primordial de la persona humana, consiste en cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin. Es un esfuerzo consciente, libre y racional. Para que exista trabajo en sentido estricto, deben encontrarse aunadas la conciencia y la libertad. Es algo propio de la vida humana y una condición de la humanidad".¹

¹ Gros Espiel, Héctor Manuel. **El derecho de trabajo**. Pág. 41.

El derecho del trabajo, tiene por finalidad la protección del trabajador a través de la intervención estatal, en la reglamentación de las relaciones jurídicas que se presenten entre el empleador o empresario; y el trabajador, que se originan en la prestación del trabajo, cuya ejecución acostumbra dar lugar a la intervención de organismos administrativos y jurisdiccionales, en protección y cumplimiento de los derechos obreros.

El derecho laboral, también llamado derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por finalidad la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre los empresarios y trabajadores en sus aspectos legales y contractuales, de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado es el encargado de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".²

1.2. Autonomía

La problemática de la autonomía del derecho del trabajo como rama jurídica independiente, tiene que presentarse y analizarse a través del estudio de los métodos

² Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 30.

y elementos que se presentan en su composición, para así demostrar la naturaleza intrínseca de su objeto, la cual difiere de la comprendida en otras ramas del derecho.

- a) **Autonomía científica:** el trabajo humano como objeto del contrato de trabajo, dejó de ser tomado en consideración como una mercancía, para conceptuarlo como una función social del ser humano y, comenzó a elaborar una legislación tendiente a la tutela de los derechos del trabajador y a la luz de las nuevas instituciones, se fue integrando un cuerpo de la doctrina, el cual en el curso de su desarrollo llegó a mostrar que los principios generales que informan los institutos comprendidos en la legislación laboral, difieren de los que informan el resto de ramas del derecho, entre ellos el civil y comercial, con los cuales el derecho del trabajo conserva una gran afinidad.

Los principios generales del derecho, que informan los institutos constitutivos de las diversas ramas del derecho son diferentes. De esa manera, en el derecho del trabajo se tiende al establecimiento del alcance de sus normas jurídicas, para el aseguramiento de su contenido, como se presenta en la pronunciada intervención estatal en la regulación del trabajo, para asegurar el justo consentimiento de las partes en su celebración.

- b) **Autonomía legislativa:** no únicamente el derecho laboral en su evolución ha logrado la existencia de un cuerpo de doctrina jurídica, que se tome en consideración como ciencia autónoma, sino que además ha alcanzado un desarrollo adecuado, para merecer un estudio bien especial y también lograr



disponer de un método propio para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su investigación.

- c) **Autonomía didáctica:** el hecho de tener conocimiento desde el punto de vista científico y de su independencia, exige que se le dispense la debida autonomía didáctica en los planes de análisis de las facultades de derecho y se le considere una asignatura académica como materia de estudio, debido a la importancia y extensión de su contenido doctrinario y desarrollo legislativo.

1.3. Codificación

La codificación del derecho laboral, es un tema polémico entre los autores dedicados al estudio de dicha materia.

De esa forma, mientras unos proponen que se deben reunir en un cuerpo orgánico las leyes de trabajo para su mejor conocimiento y aplicación, otros se oponen a su codificación, debido a que consideran que se trata de una disciplina jurídica en dinámica permanente, a causa del progreso técnico aplicado a las diversas actividades industriales, lo cual obliga a la introducción de modificaciones en las distintas condiciones de trabajo y ello es lo que impone la necesidad de llevar a cabo reformas legislativas.

Consiste en la ordenación o recopilación y refundición, a la vez que es referente a la sistematización, racionalización, depuración y renovación de las disposiciones legales,

comprendidas en una rama del derecho. Pero, para proceder a una codificación se necesita llevar a cabo un trabajo previo de recopilación y refundición sistemática de las distintas instituciones comprendidas en la disciplina jurídica de la cual se trate.

No puede confundirse una codificación con una yuxtaposición de normas encargadas de contemplar las relaciones que han de ser reguladas, sin la existencia de orden alguno.

Para proceder a la codificación, es necesaria la presencia de una labor metódica y de ordenamiento sistemático de las instituciones comprendidas en la disciplina jurídica del derecho del trabajo. La codificación tiene que preceder necesariamente la labor científica de construcción y sistematización. La constante transformación de la legislación del trabajo, impuesta principalmente por el progreso tecnológico vinculado con problemas de índole económica, impide acometer la labor de codificación del derecho del trabajo.

1.4. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho laboral, doctrinariamente se presentan concepciones y doctrinas, las cuales buscan dar protección a la pertenencia del derecho en estudio, siendo las mismas las que a continuación se explican:

- a) Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas: señala que las normas jurídicas tienen que clasificarse de conformidad con la naturaleza de las

relaciones reguladas. El análisis de las relaciones jurídicas, se encarga de dar a conocer que son dos las especies y que las mismas se encuentran reguladas en dos formas. Por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son las que se presentan entre el Estado y los particulares, siendo el mismo el caso de las relaciones autoritarias que se imponen de manera unilateral por la misma voluntad estatal.

El otro grupo de relaciones, pueden nombrarse relaciones de igualdad y abarcan las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que tienen participación en la relación.

La teoría en mención, tiene su fundamento en la distribución que llevaron a cabo los romanos, o sea, que el derecho público es derecho imperativo; y el derecho privado, es derecho dispositivo, aunque en la actualidad ello no es por completo cierto, debido a que las normas de derecho público pueden no cumplirse o renunciarse en determinados casos, cuando es conveniente el orden social en el derecho común y se beneficia a los trabajadores en el derecho laboral y en el caso del derecho privado. No obstante, se regulan intereses particulares y existen determinados requisitos que de manera obligatoria tienen que cumplirse en relación a ciertos actos.

De acuerdo a esta teoría, el derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el derecho privado, el beneficio o el orden entre los particulares.

- b) **Doctrina de la naturaleza de los sujetos:** de bastante conveniencia resultaba la doctrina anterior, pero a la misma se le encontraron una serie de fallas, ya que el Estado no únicamente tiene participación en las relaciones jurídicas de carácter público, sino también de carácter privado. De ello, se originó la doctrina de la naturaleza de los sujetos, como un criterio nuevo de diferenciación en donde el derecho público regula la estructuración estatal y al resto de organismos titulares del poder público, así como también reglamenta las relaciones en que participan con dicho carácter de titulares del poder.

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

Esta teoría, busca el establecimiento de la naturaleza jurídica del derecho laboral con fundamento en el tipo de relación por la cual tienen una vinculación directa los sujetos con interés.

- c) **Conceptualización general de derecho público y derecho privado:** la división de derecho público y derecho privado, se encuentra bajo la dependencia del Estado y de las relaciones con los particulares. El derecho público, es el encargado de la reglamentación de la estructura, de la actividad del Estado y del resto de las organizaciones dotadas de carácter público, así como de aquellas relaciones en las cuales tiene participación con dicho carácter. El derecho privado, es el

encargado de regir las instituciones y las relaciones en las cuales tienen intervención los sujetos con carácter de particulares.

Con fundamento a dicha concepción, una importante área doctrinaria ha sostenido claramente que el derecho del trabajo es parcialmente perteneciente a una naturaleza jurídica de derecho público y a una naturaleza jurídica de derecho privado. Esa sustentación, se origina de acuerdo a los sostenedores de esta teoría, debido a que el derecho del trabajo se encuentra formado por instituciones, tanto del derecho público como del derecho privado, por ello se puede establecer que su pertenencia al derecho público se presenta con la restricción que el Estado lleva a cabo mediante la ley al principio de la autonomía de la voluntad, cuando obliga a las partes de la relación laboral a contratar con fundamento las condiciones previstas como mínimas en las normas jurídicas laborales. Su pertenencia al derecho privado, se presenta con la vinculación de que el derecho del trabajo tendría por virtud un instituto del contrato laboral, cuya figura es nata del derecho común y por ende del derecho privado.

"Aunque la figura del contrato se originó del derecho privado, lo que se norma en el derecho laboral, se encuentra directamente influenciado por principios ideológicos auténticos y exclusivos, lo cual es determinante de su pertenencia al derecho público y no al derecho privado, siendo a esta doctrina a la que se le denomina con frecuencia dualista".³

³ Grisola, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 69.



- d) El derecho del trabajo es derecho privado: el derecho del trabajo, se tomó en consideración de naturaleza privada hasta antes de la Segunda Guerra Mundial, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal, que dejaban en libertad a las partes para pactar lo relacionado con la prestación de servicios. De esa forma, muchas de las instituciones actuales del derecho de trabajo figuraban dentro de las normas jurídicas y en Guatemala el Código Civil de 1877, se encargó de regular el contrato de locación de servicios, el cual constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo.

Las primeras instituciones surgidas como la asociación profesional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, eran instituciones de orden privado. La huelga, consistía en una actitud de hecho no reconocida legalmente; y los pactos colectivos, únicamente obligaban a los contratantes, más no poseían un fuero de extensión de sus efectos.

Actualmente, el derecho del trabajo cuenta con autonomía del derecho civil, debido a que tiene instituciones propias y un campo de acción también propio. Además, la idea de la naturaleza privada del derecho del trabajo, ha sido completamente superada aunque no se puedan negar los intentos de convertirlo ya no en un contrato civil, sino más bien en un contrato de orden comercial o mercantil.

- e) El derecho del trabajo es derecho público: la voluntad de los particulares, no puede en ningún momento eximir de la observancia legal, ni alterarla o

modificarla. Únicamente, se puede renunciar a los derechos privados, que no lesionen de manera directa el interés público, cuando la renuncia no lesione los derechos de terceros.

El fundamento para tomar en consideración el derecho del trabajo de naturaleza pública, se encuentra en la imperatividad que caracteriza las normas de trabajo y su cumplimiento obligatorio, para que existe congruencia con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando literal e) expresamente ubica a la disciplina jurídica dentro del derecho público señalando que: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

- f) Es un derecho social: son muchos los estudiosos del derecho, que se han encargado de negar la distinción entre el derecho privado y el derecho público. En la actualidad, la mayor parte de los tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es un derecho social.

Las normas jurídicas que toman como base para regular la conducta de los seres humanos, así como su individualidad concreta toman en consideración la clase social a la cual pertenecen y se clasifican dentro del derecho social. Las ramas que se clasifican en esta rama del derecho, se integran con la noción de la esencia de los seres humanos, sin despojarlos de la posibilidad de realizarse de



acuerdo a su propia naturaleza racional y libre, reconociendo el hecho de los desigualdades reales y buscan corregir los abusos que pueden originar esas desigualdades. De esa forma, se regula tomando en consideración y como fundamento tanto la desigualdad esencial de participación de todos los hombres, como también las desigualdades que existen entre ellos, de conformidad con la clase social a la que pertenecen.

"A pesar de que no se puede negar el carácter social que tiene el derecho, debido a que busca la regulación del ser humano en sociedad, no se puede anotar que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo sea social, debido a que la misma es correspondiente a todo el derecho".⁴

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo es perteneciente al derecho público, debido a que al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del Estado, mediante la ley en las relaciones vinculantes a patronos con trabajadores, restringiendo para el efecto el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación.

1.5. Finalidad

El derecho laboral tiene como finalidad el establecimiento y organización de todas las circunstancias, fenómenos y diversas situaciones que se pueden presentar en el ámbito, con el objetivo de que la actividad en cuestión, pueda llegar a desarrollarse de

⁴ *Ibid.* Pág. 77.



forma segura y apropiada, para las dos partes que tienen participación en ella y que son el trabajador y empleador.

Pero, uno de los elementos principales que busca el establecimiento del derecho laboral consiste en la seguridad para el trabajador, debido a que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su trabajador.

Por su parte, la justicia laboral tiene interés en el aseguramiento del trabajador de sus derechos laborales.

El mismo, inició a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial. Ante el avance desproporcionado de los abusos de los empleadores y de las consiguientes protestas de importantes masas de trabajadores, los Estados modernos han establecido regulaciones más o menos específicas que han tenido por objetivo el aseguramiento del trabajador al cumplimiento de determinadas normas jurídicas.

1.6. Contenido

El contenido del derecho del trabajo es el siguiente:

- a) **Derecho individual del trabajo:** es el que se encarga de las relaciones que aparecen entre el patrono y el trabajador, en tanto se presentan sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado.

- b) **Derecho colectivo del trabajo:** se encarga de las relaciones que se lleguen a entablar entre las diferentes formas de organización colectiva de los trabajadores y de la representación de los empleadores y de ellos con el Estado, quien lleva a cabo la participación como órgano de control, prestando por ende su conformidad con lo actuado por las partes, a través de la homologación de la negociación colectiva, la cual cumple de manera efectiva la legalidad y oportunidad.

- c) **Derecho internacional del trabajo:** consiste en el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo.

- d) **Derecho procesal de trabajo:** su finalidad es relativa a la constitución instrumental, a través del cual se dirimen los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones laborales.

- e) **Derecho de integración:** su objetivo consiste en diseñar los instrumentos que permitan la integración económica y política a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital.

El mismo, deberá alcanzar una gran connotación dentro del derecho del trabajo, debido a que se vincula con este mediante los acuerdos de libre comercio.

1.7. Características

Las características del derecho del trabajo son las que a continuación se indican:



- a) **Autonomía:** consiste en una rama autónoma que tiene un mismo objeto, sus propios sujetos, sus principios particulares y su normativa específica.

Se encuentra vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general, resultado su autonomía relativa.

- b) **Conciliatorio:** la normativa laboral es tendiente a evitar el conflicto, determinando a través las indemnizaciones del monto derivado del despido y de los accidentes que se presenten.
- c) **Protector o tutelar:** tiene por finalidad esencial la protección del trabajador que se encarga de la prestación de labores en relación de dependencia y dentro del régimen autónomo.
- d) **Autorregulación de los convenios colectivos:** es característico del derecho del trabajo. Los mismos actores, son quienes pueden encargarse de la creación de sus mismas normas jurídicas y las mismas tienen que ser de aplicación general en el centro de trabajo que se trate.

1.8. Interpretación

"Por interpretación del derecho laboral, debe comprenderse el buscar o desentrañar el espíritu que el legislador buscó dar a la ley. Ello, no impone la posibilidad de otorgarle

a la ley un sentido distinto al que verdaderamente tiene, sino que en realidad se refiere a la operación técnico-científica, cuya finalidad se refiere al pensamiento del legislador, para entender el sentido y espíritu de su aplicación”.⁵

De esa forma, se encuentran distintos sistemas de aplicación de la ley, algunos de ellos, empleados en la enciclopedia jurídica en el pasado y en otros que todavía conservan su aplicación.

a) **Sistemas tradicionales de interpretación legal:** entre los cuales se encuentra la interpretación histórica, interpretación literal, interpretación analógica e interpretación auténtica.

- **Interpretación literal:** es denominada también interpretación gramatical y es referente a la interpretación que se funda en la declaración de un texto legal, atendiendo al significado estricto de las palabras y por ende a la letra de la ley. Dicho tipo de interpretación, se encuentra estipulada en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala: "Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia

⁵ Cajas Bracamonte, Juan Emilio. **Fundamentos del derecho de trabajo.** Pág. 70.

fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho".

Interpretación histórica: se constituye en la aclaración o explicación del sentido legal, tomando como fundamento los antecedentes legislativos precedentes a la vigencia de la ley, o bien, en los antecedentes de normas jurídicas anteriores que hayan sido derogadas, pero que regularon un día iguales supuestos, por la norma que se busca interpretar.

"Consecuentemente, lo que se busca con este tipo de interpretación es precisar el pensamiento del legislador o de la norma jurídica, situándose para el efecto en el tiempo y así indagar con mayor seguridad el sentido legal de las palabras y de las instituciones, en una época para garantizar el panorama de la vida jurídica y general de esa época".⁶

Interpretación analógica: es la procedente con fundamento en la analogía y ello sucede únicamente en el caso del momento en que las normas no contemplen un supuesto específico.

Pero se encarguen de la regulación de otro semejante y con iguales características, entre los que se pueda apreciar claramente su identidad de razón.

⁶ Ibid. Pág. 85.

- Interpretación auténtica: es la que pertenece o procede del mismo autor legal, o sea, que la lleva a cabo el legislador. En el caso de las sentencias, es aquella clase de interpretación que llevan a cabo los jueces, en el caso de los contratos y la que hagan las partes.

1.9. La interpretación del indubio pro reo operario

La norma indubio pro reo operario, se define como el criterio que tiene que emplear el juez o bien el intérprete, para la elección entre varios sentidos posibles de una norma.

En cuanto a este principio interpretativo, se tienen que dar a conocer dos condiciones necesarias para su aplicación:

- a) Únicamente se presenta cuando exista una duda, en relación al alcance de la norma legal.
- b) Se aplica siempre que no se encuentre en discordia con la voluntad del legislador.

"Es la norma que se examina y supone una auténtica duda, o sea, que únicamente cabe explicación alguna cuando verdaderamente una norma pueda ser interpretada de distintas maneras, o sea, cuando existe una verdadera duda".⁷

⁷ Beriseño de la Cruz, Juan Belisario. **Derecho laboral**. Pág. 95.

Lo que se busca no es corregir la norma, ni tampoco integrarla, sino únicamente cabe utilizar esta regla cuando existe una norma, para la determinación del verdadero sentido dentro de varias posibilidades.

De forma, que cuando una norma legal no existe, no se presenta posibilidad alguna de recurrir a este procedimiento para su sustitución al encargado de dictarla y mucho menos existe la posibilidad de apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma, o para su atribución en sentido que no pueda desprenderse de ninguna forma del texto ni de su contexto.

En el derecho del trabajo guatemalteco, se preceptúa la regla de interpretación del indubio pro operario en el Artículo 106 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Son requisitos indispensable para ser miembro de una Comisión Paritaria del Salario mínimo:

- a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener más de veintiún años de edad.
- c) Saber leer y escribir.
- d) Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación.
- e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo precedente.

- f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social".

Lo más trascendental de este sistema interpretativo, es que la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, puede conducir a una derogatoria tácita de aquellas normas legales que resulten ser menos favorables que la que se van a aplicar.

Por ende, puede darse el caso en que una norma jurídica de carácter ordinario que esté contenida en un reglamento interior de trabajo, sea mayormente favorable que una que sea referente a la regulación de igual situación y que esté contenida en la Constitución Política de la República.

También, puede resultar que una norma regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala no justamente por su jerarquía constitucional, pueda resultar ser más favorable que una norma de carácter ordinaria, y derivado de ello, derogue de forma tácita su aplicación.

1.10. Integración del sistema de interpretación del derecho laboral

El sistema de interpretación del derecho del trabajo, se integra debido a la regla del indubio pro reo operario, o de las normas más favorable al trabajador y lo regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo se encarga de indicar que para el efecto de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en



cuenta, esencialmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Ello, se tiene que traducir en que la interpretación en el derecho del trabajo sea la que impone el privilegio para cada caso, en relación al interés de los trabajadores sin contravenir el orden público y buscando aquellos casos en los que exista dualidad de normas jurídicas en relación a una misma situación.

1.11. Tutelaridad de las leyes de trabajo

"La tutelaridad se comprende como el principio que se presenta a través de la inserción de determinadas disposiciones en las normas legales de trabajo, que buscan el otorgamiento de una protección legal preferente al trabajador, como parte más débil de la relación laboral, con la finalidad de que se fortalezca el principio de igualdad, estableciendo para el efecto la fundamentación de las garantías que se le confieren a los trabajadores. La importancia de la tutelaridad, radica en que su origen es constitucional".⁸

1.12. Regulación constitucional en relación a los trabajadores del Estado

De acuerdo con el Artículo 108 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece que: "Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponde, de conformidad con este procedimiento:

⁸ *Ibid.* Pág. 97.



- a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República.
- b) Durante el expresado término de ocho días cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, y el Ministerio debe elegir libremente a quienes si las satisfagan.
- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.
- Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley".

Por ende, la trascendencia de esta norma legal radica en que es constitutiva del fundamento de las regulaciones especiales que norman las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

1.13. Relación del derecho laboral con otras disciplinas jurídicas

La disciplina jurídica en estudio, es una de las ramas de mayor importancia del derecho y es tomada en consideración como una ciencia, pero no trabaja sola, debido a que necesita la colaboración y ayuda de las demás ramas del derecho, para así asegurar el bienestar de una sociedad. El derecho laboral se relaciona con otras disciplinas jurídicas, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- a) **Derecho constitucional:** esta rama jurídica se encarga de la regulación de los derechos y deberes fundamentales de los trabajadores y empleadores como seguridad social, atención de la salud, remuneración vital e irrenunciabilidad de los derechos laborales, primacía sobre la realidad, capacitación, adiestramiento y descanso necesario.

- b) **Derecho mercantil:** se encarga de regular la formación de sociedades de orden comercial, que entre cada una de las partes integrantes, esté garantizando sus derechos laborales esenciales.

- c) **Derecho penal:** lleva a cabo el establecimiento de lo que es permitido para los empleados y los empleadores.

- d) **Derecho administrativo:** se encarga de la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y los empleados públicos.



e) **Derecho civil: las obligaciones con las cuales cuenta el derecho laboral son de fundamento civil.**

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

En el derecho del trabajo, la comprensión y conocimiento de los principios que le informan es necesaria para el adecuado manejo y aplicación de las normas jurídicas laborales y de previsión social.

En determinadas ocasiones, es bastante difícil el establecimiento de diferencias entre unos y otros, también es claro que cada uno de ellos tiene características bien particulares que les otorgan naturaleza propia, a pesar de que todos van encaminados a los mismos objetivos que son la protección y defensa de los trabajadores.

2.1. Principio tutelar del trabajador

Se enuncia estableciendo que el derecho del trabajo, consiste en un derecho tutelar de los trabajadores, justamente porque lo que se busca es la compensación de la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual alcanza mediante otorgarles a los trabajadores una protección legal de carácter preferente.

"El empleado se encuentra en una situación de desventaja en cuanto al patrono, siendo dicha desventaja la que se puede percibir en la mayor parte de los casos, esencialmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo consiente

dicha situación, mediante la ley y su forma de alcanzarlo es con la protección de forma preferente al trabajador quien es la parte más débil de la relación laboral".⁹

El cuarto considerando literal "a" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República estipula: "El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

En cuanto al principio tutelar de los trabajadores, no falta quien señale que este principio viola el principio de igualdad, debido a que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero ello no es cierto, debido a que en el derecho laboral para poder cumplir con la garantía de igualdad, es necesario tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver solamente a todas las personas como determina el principio de igualdad, sino que debe ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si las personas son empleadores o vendedores de la fuerza laboral, debido a que dicha condición particular de cada uno hace que no se puedan llevar a cabo actuaciones en igualdad de condiciones; y por ende, para igualarlos ante la ley, se tiene que tutelar a una de las partes y en dicho caso a la más débil que es el trabajador.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, existen diversas disposiciones legales que se ponen de manifiesto en relación a este principio, por motivaciones obvias. El Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de

⁹ De Buen, Nestor. *Derecho del trabajo*. Pág. 57.



Guatemala estipula: "La prueba plena del contrato escrito sólo 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 dicha disposición legal, se puede claramente apreciar que la legislación se inclina del lado del trabajador, al imponerle al mismo la obligación al patrono de extensión por escrito del contrato de trabajo, a tal grado que si no lo lleva a cabo u omite algunas de las circunstancias del contrato, se tiene que presumir cierto lo que el trabajador afirme respecto de la relación de trabajo, siendo ello de esa forma debido a que el patrono por su capacidad económica, se encuentra en mejores posibilidades de que el trabajador para hacer el contrato por escrito.

Dicha protección legal preferente, es la que tiene que fortalecer el principio de igualdad en la relación de trabajo. La funcionalidad del principio de tutelaridad encuentra su expresión en la inserción del contenido de las normas laborales y de previsión social.

Por su parte, el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar el patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el



término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puede corresponder; y, b) 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 hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".

De ello, puede señalarse que se tutela a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono quien se encuentra en mayor capacidad económica y cultural, en relación a la obligación de probar la justa causa en que se fundó el despido, debido a que de lo contrario tendrá que cancelar la indemnización respectiva.

"La inversión de la carga de la prueba se lleva a cabo solamente en el caso del despido directo, no así en el indirecto, en cuyo caso el trabajador tiene que probar la causa del despido y no se tienen que confundir también otros casos en los cuales aparecen presunciones en beneficio del trabajador, las cuales pueden llegar a destruirse por prueba en contrario".¹⁰

2.2. Principio de garantías mínimas

Su explicación se encuentra mediante el establecimiento de que todos los derechos que derivan de las normas jurídicas, en beneficio de los trabajadores, son constitutivas de parámetros o de puntos de partida, que únicamente pueden llegar a aumentarse o

¹⁰ *Ibid.* Pág. 89.



mejorarse en beneficio del trabajador más no pueden reducirse, debido a que para ello se les tiene que dotar de un carácter de irrenunciabilidad que limita la celebración del contrato de trabajo, en condiciones que sean inferiores a aquellas que están dispuestas por la legislación y que generan la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio, es el que origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.

Por ende, ello es lo que origina que el derecho del trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las cuales cuentan con las características que a continuación se indican:

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

Dichas garantías sociales, son tomadas en consideración de carácter mínimo, debido a que se constituyen en lo menos que el Estado toma en consideración, para garantizarle a los trabajadores el desarrollo de sus actividades.

Se toma en consideración que estas normas son protectoras del trabajador, debido a que analizan a la parte más débil de la relación de trabajo; y por ello, estas normas son tendientes a protegerlo contra el capital.



Son irrenunciables solamente para el trabajador, o sea que el patrono si puede renunciar a las mismas, debido a que la renuncia que lleve a cabo constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los empleados no pueden renunciar a dichas garantías por ser normas imperativas, o sea, de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social .

Las garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, son susceptibles de ser superadas mediante tres formas o medios, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- a) Contratación individual.
- b) Contratación colectiva del trabajo.
- c) Celebración de instrumentos de normación colectiva del trabajo, pactos colectivos, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y sentencias arbitrales.

Ello, quiere decir que mediante los contratos individuales y colectivos de trabajo y por acuerdo llevado a cabo entre patronos y trabajadores, se pueden superar las garantías mínimas. Por ende, se origina cualquier modificación que sea constitutiva de superación de las condiciones contractuales originales de trabajo.



2.3. El derecho de trabajo es realista y objetivo

"Se ha establecido que el derecho del trabajo es realista, debido a que se encarga del análisis del individuo en su realidad social y toma en consideración que para resolver un caso determinado con fundamento en una bien entendida equidad, es necesario enfocar ante todo la posición económica de las partes".¹¹

El cuarto considerando literal "d" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, 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".

El principio en mención, es de gran importancia en el derecho del trabajo, debido a que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social, para alcanzar una solución justa de los hechos en conflicto que puedan presentarse. De ello, se tiene que advertir que el derecho del trabajo no tiene que perseguir soluciones legales solamente, sino también que sean justas. El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la

¹¹ Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 65.



obra en las condiciones que determina el Artículo precedente". De ello, se puede deducir que la relación de trabajo consiste en el hecho de trabajar, ejecutar una obra; y ello, trae como consecuencia que se comience y perfeccione un contrato individual de trabajo. Además, se puede apreciar que el hecho de trabajar permite el nacimiento de un contrato de trabajo, siendo el mismo un vínculo económico jurídico en tanto que la relación de trabajo consiste en un hecho que la legislación guatemalteca recoge de la realidad social y otorga con ello categoría para guardar protección a los trabajadores.

2.4. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Es de aplicación forzosa, debido a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se puede deducir claramente que esta rama del derecho es la que limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, auténtica del derecho común, el cual supone de manera equivocada que las partes de todo contrato de trabajo tienen un libre arbitrio absoluto para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden económico y social. "Dentro del derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, o sea, que las partes de todo contrato dentro de los límites que establece la ley, pueden llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación".¹²

El cuarto considerando literal "c" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que

¹² *Ibid.* Pág. 67.



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 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".

Toda norma jurídica consiste en un imperativo, debido a una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada estatalmente.

Una parte de la doctrina, sostiene que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no debido a que todas las normas se lleven a cabo coactivamente, toda vez que en una elevada proporción, los seres humanos cumplen de forma voluntaria las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada de manera directa o indirecta, a través de la intervención del poder coactivo del Estado en Guatemala.

Si dicha posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. No todas las normas jurídicas, tienen igual pretensión de imperatividad.

Por otro lado, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo, se muestra en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida en general de los seres humanos y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones laborales.

"En el problema de la imperatividad, el derecho romano conoció dos grupos de normas, de conformidad con las cuales dicha imperatividad tiene carácter relativo o absoluto. El *ius dispositivum*, que cuenta con aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, siendo su campo el derecho privado".¹³

El *ius cogens*, se encuentra integrado por las normas jurídicas que se tienen que aplicar de manera necesaria, sea para limitar o regular la formación de una relación jurídica, o para gobernar los efectos de la que se hubiera formado. Dicho segundo grupo, llamado derecho imperativo cuenta con una imperatividad absoluta y es referente del derecho público.

La naturaleza imperativa del derecho del trabajo, no consiste en la causa eficiente de su transformación debido a la imperatividad del estatuto laboral, que es la consecuencia de su naturaleza y de sus finalidades.

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

De esa manera, se inició la transformación del derecho del trabajo como *ius cogens*, con el transcurrir de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, perfeccionándose su transformación, debido a que los derechos

¹³ Escobar Ortiz, Silvia Lucrecia. **Estudios de derecho laboral**. Pág. 80.

sociales, al igual que los antiguos derechos individuales del ser humano integran el orden público de las comunidades y por ende, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar dichos imperativos.

Para garantizar ese respeto, debe contarse con intervención del Estado, para así imponer a los patronos, de forma coactiva 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 misma naturaleza de las relaciones económicas de producción. Las relaciones entre el capital y el trabajo son necesarias, debido a que no puede concebirse que el capital se niegue a la utilización del trabajo, ni éste a aquél, y a la más elemental justicia que exige que se indiquen los derechos mínimos de uno y otro, que esencialmente 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, así como el derecho a percibir una utilidad razonable. La imperatividad, implica el límite de la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

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

El derecho del trabajo consiste en una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Dicho principio no amerita mayor explicación, debido a que la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, señala que el derecho del trabajo es público y no privado y debido al cumplimiento de sus normas, no depende de la voluntad de los



particulares, sino que se imponen inclusive coactivamente, mediante establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

2.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrática

"Este principio, radica en que el derecho del trabajo se tiene que orientar a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando con ello una mayor armonía social, lo cual no perjudica, sino que es favorecedor de los intereses de los patronos, debido a que el derecho del trabajo es el antecedente que se necesita, para que sea imperante una efectiva libertad de contratación".¹⁴

Dicho principio, cuyo carácter es filosófico y político denota la preocupación por que los legisladores de la época se encargaron de la creación del Código, en relación a la poca protección que los empleados han tenido, siendo la mayoría de la población; y de ello, deriva que se pretenda que el nuevo Código, a través de las instituciones sea de utilidad, para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición bien distinta a la del individualismo legal, consistente en que no existe coincidencia con la libertad económica.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el cuarto considerando literal "f": "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los

¹⁴ **Ibid.** Pág. 141.

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 del 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 sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".

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

Este principio, adolece de varios inconvenientes para su aplicación en el derecho laboral. Justamente por razones conocidas, lo más conveniente consiste en que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su nacimiento a través de la intervención directa de las partes con interés, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son bien distintos.

"Técnicamente, este principio no se aplica en el derecho laboral, desde luego con estricto apego legal, debido a que a pesar de que día a día se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación son por lo regular desventajosos para los trabajadores".¹⁵

¹⁵ Del Cid Muñoz, Estuardo Augusto. *El trabajo*. Pág. 19.

Lo anteriormente anotado, se fundamenta en que se han abordado los principios de garantías mínimas y de carácter imperativo, así como las prestaciones de forzoso cumplimiento, o sea, que ninguna de las dos partes de la relación laboral, pueden contratar en condiciones de inferioridad, si dichas prestaciones son de carácter irrenunciable solamente para los trabajadores, ya que no es aceptable que el trabajador pueda 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.

Por ende, desde el punto de vista estricto del derecho sustantivo, partiendo de que todos los derechos derivados de las normas jurídicas del trabajo, son de naturaleza irrenunciable, este principio se encuentra en el sexto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

2.8. Principio de estabilidad

A partir de la segunda guerra mundial, se ha venido perfilando el principio de estabilidad, como uno de los de mayor importancia del derecho laboral moderno. La realidad, ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones de trabajo, no únicamente porque permite que los mismos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se

aseguren para el futuro, debido a que al contribuir a los fondos de previsión social, llegado el momento puedan jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual se encuentra en contra de la dignidad humana.

En relación a la estabilidad, la misma comprende dos modalidades siendo las mismas las siguientes:

- a) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo.
- b) La exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades, consiste en la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los trabajos; y la segunda, en su seguridad o garantía y cuando dicha seguridad es inexistente no puede ello llegar a cumplirse.

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

"Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo, pueden ser un motivo imputable al trabajador, por el incumplimiento de sus obligaciones; y debido a ello, es que se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o económico".¹⁶

¹⁶ Valle Hernández, Jorge Andrés. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 50.

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

El derecho individual de trabajo, regula tres instituciones que buscan la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo:

- a) El contrato de trabajo con tiempo indefinido: el Artículo 26 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "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 a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza permanente y 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".

Esta disposición legal, persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de labores, toda vez que de acuerdo a ello, se establece toda relación de trabajo, en cuanto a su duración que se presume celebrada 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. Pero, se tiene que tomar en consideración 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 puedan dar por finalizado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, tal y como lo estipula el Artículo 81 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- b) La suspensión de los contratos de trabajo: la institución de la suspensión de las relaciones laborales, es perteneciente a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, debido a que en el pasado, cuando un trabajador no podía prestar el servicio, por la falta de materia prima debido a su mismo descuido, la situación del trabajador era bien difícil, debido a que 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 limitan a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien debido a que no es posible a los obreros tener que concurrir a la fábrica para la prestación de sus



servicios, bien debido a que los empresarios no pueden continuar con las actividades en sus negociaciones o por una enfermedad del trabajador.

Cuando los impedimentos obran de manera definitiva, también se produce la terminación de las relaciones laborales.

La institución de la suspensión de las relaciones laborales, consiste en el conjunto de normas jurídicas que se encargan de las causas injustificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, así como de los efectos que se producen como consecuencia del incumplimiento temporal.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 65 primer párrafo: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos...".

De todo ello, se infiere con total claridad que la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de labores, buscan que la relación de trabajo no termine, no obstante que en determinadas situaciones, las partes incumplen con sus obligaciones esenciales.

- c) **La sustitución patronal: consiste en una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, debido a que no únicamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus sueldos, por cualquier causa legal de una empresa cuando cambia de propietario.**

El concepto de patrón sustituto, es correspondiente a la figura de la subrogación personal que consiste en una de las maneras que el derecho guatemalteco acepta para la transmisión de las obligaciones.

"La subrogación personal se puede definir como la sustitución de una persona por otra, en una relación legal, de forma que la sustituta asuma por completo los derechos y obligaciones de la sustituida. Pero, no se puede aceptar una completa coincidencia entra la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo".¹⁷

Realmente la subrogación civil, se produce mediante el pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original.

La sustitución patronal es más que eso, consiste en la sustitución que supone los elementos que a continuación se dan a conocer:

- a) **La existencia de una empresa o establecimiento.**

¹⁷ Villegas Basavilbaso, Luis Benjamín. **Derecho laboral**. Pág. 56.

- b) **La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.**
- c) **La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona.**
- d) **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, a los trabajadores a cargo del patrono anterior o por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.**

La sustitución patronal transfiere no únicamente derechos, como en el caso de la subrogación sino, esencialmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Dicha institución, se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente responsable 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".

2.9. Visión doctrinaria de los principios del derecho laboral

Siendo los mismos, los siguientes:

- a) **Regla de la norma más favorable:** se define como la que determina que en caso de que existe más de una norma aplicable, se tiene que optar por aquella que sea la más favorable, aunque la misma no sea la que haya correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas. Es justamente la aplicación del propio principio de la norma más favorable, la que convierte en cuestionable el supuesto y la que otorga carácter peculiar en dicho punto al derecho del trabajo. Lo característico del derecho laboral, consiste en que cada una de sus normas marca diversos niveles. Por su parte, las fuentes formales del derecho del trabajo derogan la ley no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante. Por ende, se puede con ello admitir el predominio de las cláusulas más favorables de un pacto colectivo, en relación a las normas jurídicas de una ley que regula la misma materia, así como el predominio de las cláusulas más favorables de un contrato individual, frente a las normas establecidas en la ley.
- b) **Regla de la condición más beneficiosa:** se define como el criterio mediante el cual la aplicación de una nueva norma laboral, nunca tiene que ser de utilidad para la disminución de las condiciones mayormente favorables en que pueda encontrarse un trabajador.

"La regla de condición mayormente beneficiosa, supone la existencia de una situación concreta reconocida con anterioridad y es determinante de ella en relación a la nueva norma que se tiene que aplicar".¹⁸

¹⁸ **Ibid.** Pág. 88.

La diversidad de conceptos y formulaciones de esta norma, pueden ser provenientes de los dos conceptos que se encargan de su condición y beneficio.

La condición, se puede entender como:

- Norma aplicable a una situación concreta entre diversas posibilidades de aplicación.
 - Situación general de hecho o bien de derecho, para todos los trabajadores o para los grupos de una misma profesión.
 - Situación particular de hecho, voluntariamente otorgada por la empresa o de derecho concedida por una ley anterior.
- c) Irrenunciabilidad: es la que establece los parámetros o puntos de partida que son constitutivos de las prestaciones que no pueden disminuirse ni renunciarse, sino solamente superarse mediante la contratación individual o colectiva del trabajo.

La irrenunciabilidad se tiene que comprender en su verdadero sentido, o sea como la imposibilidad de privarse de manera voluntaria, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral, o bien a la no posibilidad legal de limitarse de forma voluntaria de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. La renuncia es equivalente a un acto voluntario, por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido en su beneficio.

La irrenunciabilidad, se describe como una función de tres características conceptuales:

- a) Consiste en un negocio jurídico en sentido estricto, ello es, una manifestación de voluntad conscientemente encaminada a la producción de un resultado práctico previsto y amparado por el ordenamiento jurídico.
- b) Es una actividad voluntaria y unilateral, que no precisa del concurso de otra voluntad, para la producción del resultado esperado.
- c) Es dispositivo, en cuanto que el efecto buscado es necesariamente la salida del patrimonio de un determinado bien que ya no interesa conservar.

La prohibición de renunciar no es excluyente a la posibilidad de que se pueda llevar a cabo válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, dentro del ámbito alcanzado por aquella prohibición.

Es el sentido tutelar que el derecho del trabajo continúa manifestando en su actitud hacia los trabajadores, siendo ello lo que se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos.

"La ampliación del campo de la irrenunciabilidad, más allá de la protección del orden público y de las normas prohibitivas para la defensa del trabajo, del salario, de la libertad sindical y de otros derechos del trabajador, consiste en la primera restricción



especifica del derecho laboral a la autonomía de la voluntad de los eventuales contratantes¹⁹.

¹⁹ Ibid. Pág. 100.

CAPÍTULO III

3. El trabajo

"Además, de ser una actividad que únicamente puede ser desarrollada por el ser humano, el trabajo se constituye en el esfuerzo físico e intelectual que se aplica a la producción de la riqueza, siendo el mismo tendiente a la dignificación de la posición del hombre frente a la sociedad, que consecuentemente permite contar con una existencia decorosa y con dicho carácter se le reconoce al trabajo en la Declaración de Derechos Humanos y en el Pacto de Derechos Políticos y Sociales".²⁰

3.1. Definición

El trabajo se define como la actividad lícita que se presta en beneficio de quien cuenta con la facultad de dirigirla, a través del pago de una retribución en dinero. La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Ello, implica que el trabajo consiste en un derecho por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva, que le permita la obtención de una retribución para vivir y una obligación, por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos tienen que contribuir con su ocupación al sostenimiento de la misma, y no

²⁰ Lafont Izeppi, Francisco Javier. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 10.



únicamente a través de ella, sino mediante relevar al Estado la carga en que se constituye el desempleo.

3.2. Características del trabajo subordinado

Los elementos del trabajo subordinado son los siguientes: consiste en una actividad humana, voluntaria, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora. Es referente, a una actividad del ser humano, en cuanto todo trabajo es en sí mismo digno, ya que es el ser humano quien le comunica su particular dignidad, motivo por el cual el trabajo tiene que gozar de la protección de las leyes que aseguran al trabajador las condiciones dignas y equitativas de trabajo, jornada limitada, descanso y salario justo.

"Es la actividad voluntaria, que deriva de que el ser humano tiene la necesidad de trabajar, pero acepta libremente llevarlo a cabo. En dicho sentido, actúa con discernimiento, libertad e intención. De ello, deriva que únicamente se excluye del trabajo forzoso como también accesorio de una pena".²¹

Es de carácter infungible, debido a que el contrato de trabajo consiste en un in intuitu personas. La persona del trabajador es primordial, debido a que se le ha contratado tomando en consideración sus condiciones personales.

Es subordinado, en cuanto a la dependencia que crea el trabajador en relación al patrono, la cual puede claramente apreciarse en las siguientes facetas:

²¹ Ibid. Pág. 11.

- a) **Subordinación económica:** se presenta en tanto el trabajador enajena su trabajo en beneficio de otro a cambio de una remuneración.

- b) **Subordinación técnica:** el empleador haciendo utilización de sus facultades de dirección y organización empresarial, puede señalar al empleado la forma en la que tiene que llevar a cabo sus labores, proporcionado las orientaciones y órdenes para el trabajo.

- c) **Subordinación jurídica:** el empleador se encuentra facultado para dar órdenes para que el trabajador las cumpla. Esta última es primordial y no puede faltar ya que se encarga de la caracterización de la relación de dependencia que debe existir, debido a que de ella deriva la ausencia de responsabilidad del trabajador, en la ejecución de la prestación de los servicios.

Es por cuenta ajena, debido a que el trabajo se presta en beneficio de otra persona física o jurídica, bajo su dependencia y mediante el pago de una remuneración. La prestación de servicios son en beneficio de otro y las utilidades de trabajo pertenecen a este último.

Ello, también es aludido en la doctrina como *in fine*, en el momento en que se hace referencia que ante el hecho de la prestación de servicios se presume la existencia del contrato de trabajo, a excepción de prueba en contrario y todavía cuando se empleen figuras no laborales, para caracterizar el mismo y encubrirlo, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de patrono a quien presta el servicio. Al llevar a

cabo la verificación de que la prestación es ajena, claramente se puede confirmar que existe una relación de dependencia.

"Es onerosa, debido a que se trata de un trabajo remunerado. Dicho carácter, es el que hace que el trabajo sea el medio que permite la contraprestación de los servicios. También, se debe señalar que es creadora, debido a que el trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano, aunque en la práctica no siempre se cumplen tan nobles propósitos. Ello, consiste en un elemento característico del trabajo, debido a que es la visión filosófica que la doctrina y la misma legislación laboral tienen en relación a la prestación subordinada de los servicios".²²

3.3. Clasificación del trabajo

De manera adicional al trabajo subordinado, también integran el trabajo las siguientes modalidades:

- a) Trabajo autónomo: es aquél que se presta por cuenta propia, siendo los frutos y riesgos de la actividad para el trabajador.
- b) Relación de empleo: la cual tiene que ser de carácter público.
- c) Trabajo forzoso: como el que se presta como parte de una condena en los casos en que las legislaciones así lo regulan.

²² Montoya Melgar, Luis Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 22.



- d) **Cualquier prestación de servicios: es regulada a través de regímenes especiales de trabajo que estén bajo la sujeción o no a régimen de dependencia.**

El empleado público se encuentra ligado a un contrato de derecho administrativo. Para el caso del derecho laboral guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que la relación del servidor público y el Estado se vinculan a través de un verdadero contrato individual de trabajo, aunque ello no es excluyente de la posibilidad legal de que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar con la sencilla prestación de los servicios que no se encuentran bajo exclusión expresa.

Para el derecho laboral, el trabajador se encuentra vinculado con el empleador por un típico contrato de derecho privado. Para la celebración de ese contrato, las partes tienen sus facultades limitadas por la misma normativa laboral y por la terminación del contrato puede tomarse en cuenta por el patrono en cualquier momento, con la sencilla obligación de pagar una indemnización, aunque el revestimiento que al contrato otorga la garantía de estabilidad, es la que impone también que el empleador que incurra en terminación unilateral de contrato se encuentre en responsabilidad, debido a que ello consiste en una disposición preceptiva de la legislación, en cuanto a que el contrato de trabajo únicamente pueda terminar de manera lícita con justa causa.

3.4. Visión laboral

"La conceptualización del trabajo puede ser analizada desde diversos ángulos: jurídico, filosófico, teológico, histórico, político, social, económico, sociológico y

psicológico. La principal problemática expuesta en cuanto a la relación de trabajo, consiste en el hecho de que cada vez es más difícil insertarse en el mundo económico y trabajar en condiciones que sean dignas. La globalización y mundialización, se han convertido en sinónimo de pobreza y consecuentemente de menos trabajo para los países pobres”.²³

Derivado de ello, la solución puede ser originalmente el redefinir el esquema tutelar del derecho del trabajo, sobre la siguiente base: proteger al ser humano de su misma ignorancia moral e intelectual, de su pobreza en el sentido más amplio del término, como condición anterior al desarrollo de sus propias posibilidades de trabajar y, además pensar creativamente de qué manera se pueden crear más puestos de trabajo.

La mundialización tiene que ir de la mano de propiciar el desarrollo de los países con escasos recursos, para que los mismos puedan competir en el mundo económico y laboral y el trabajo alcance su justo valor y permita que los trabajadores puedan vivir en condiciones dignas y aspirar a su superación.

3.5. Concepción filosófica

Dicha postura, cuenta con una visión puramente economicista del trabajo y de la producción. De forma consecuente, el trabajo tiene que ser tomado en consideración como un recurso más del proceso productivo y además se le considerará un costo.

²³ **ibid.** Pág. 24.

3.6. Concepción marxista

"El trabajo es tomado en consideración como una alienación esencial del ser humano. Este último, se empobrece a medida que produce para otro quien le paga un salario de subsistencia, cuando realmente ha sido el trabajador quien ha creado esa riqueza. En beneficio del capitalista, cabe anotar que la plusvalía es la que consiste en el trabajo objetivado en un producto por el que el primero abona un pequeño porcentaje de lo que realmente vale".²⁴

La realización del trabajo es su objetivación. En las condiciones en que se ocupe la economía política, dicha realización del trabajo se presenta como pérdida de la realidad para los trabajadores y la objetivación es la pérdida del objeto y límites del objeto en cuanto a la apropiación como alineación. La liberación, llegó mediante la lucha de clases, hasta llegar a la desaparición de las clases sociales.

3.7. Doctrina social

Para la misma, el trabajo consiste en una actividad llevada a cabo por el ser humano, quien lleva a cabo sus actuaciones regido por su inteligencia. No es por ende un recurso ni un costo, ni tampoco un factor productivo, como pretensión de las teorías liberales. El trabajador, consiste en el sujeto que obra con intención y con una finalidad; y es por ello, que efectivamente puede realizarse en el trabajo. El fundamento del valor del trabajo es el ser humano mismo, quien lo lleva a cabo.

²⁴ Texier Von, Katarina Meliet. **Los derechos de los trabajadores**. Pág. 66.



Todo trabajo honrado, es digno debido a que el hombre le transmite su misma dignidad derivada de ser la imagen y semejanza divina, ya que todos los trabajos tienen el mismo valor, lo cual no significa que el trabajo humano desde el punto de vista objetivo, no pueda o no tenga que ser de alguna forma cualificado.

Ello, significa que sencillamente el primer fundamento del valor del trabajo consiste en el hombre mismo, o sea, en su persona. Dicha doctrina siempre ha tomado en consideración que las diversas desigualdades aparecen de manera normal debido a que no son iguales los talentos en todas las personas, ni tampoco sus habilidades, ni la salud, ni son las fuerzas.

"El trabajo consiste en un derecho y deber del hombre, quien tiene que encargarse de someter la tierra. Dicha perspectiva, es la hace suya la Constitución Política de la República cuando establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme al principio de justicia social y también cuando establece que el trabajo, además de ser un derecho, también es una obligación social".²⁵

3.8. Concepción histórica

El trabajo manual ha sido históricamente una actividad reservada para los esclavos, a pesar de que de forma excepcional la historia recoge que en determinadas ciudades se protegieron dichas actividades del trabajo. El Código de Hammurabi, reglamenta el

²⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 18.

trabajo existiendo en el mismo determinadas normas jurídicas en materia de protección salarial, estableciendo asimismo obligaciones a cargo de los artesanos.

En Babilonia habían hombres libres, esclavos y una categoría intermedia. La condición social de los esclavos era mayormente benigna que en Roma. Ellos, podían casarse con personas que fueran libres, ejerciendo para el efecto el comercio y contaban con un peculio propio.

Originalmente, en Esparta, el reconocimiento social era para aquellos sujetos que dominaban el arte de la guerra como forma de engrandecimiento territorial, así como en Atenas lo era para quienes se dedicaban a la actividad política y filosófica. En Atenas, el trato no era duro para los esclavos, a pesar de las labores que se les asignaban. El esclavo se integraba a la familia y a la vida religiosa de la misma.

"En Roma, se presenta la situación relativa a que de manera primitiva por ser un país agrícola miraba con inferioridad el trabajo industrial y artesano, relegando el mismo a los esclavos, mientras que se reserva el cultivo del campo; y de esa forma, es en la que se encuentra en su historia y en su derecho de contradicción injustificado del trabajo industrial".²⁶

El esclavo formaba parte de la familia, sin contar con el derecho al goce de los bienes de la misma. Desde el punto de vista jurídico, era una cosa que podía ser vendida y su

²⁶ Walker Enríquez, María Antonia. **Historia del derecho laboral**. Pág. 29.

dueño contaba con el derecho de usar, disfrutar y abusar de él, como así también de cualquier otro bien de su propiedad.

En el judaísmo, se establece que se amonesta de manera bien severa a aquellos a quienes retengan el salario. Israel, no obstante aceptada la institución de la esclavitud como parte de su cultura. Existían esclavos, tanto extranjeros como judíos. Estos últimos, recibían un trato mayormente benigno que los primeros.

En relación a ello, Israel tomaba en consideración el trabajo como una carga pesada, como un castigo que había sido puesto por la divinidad como consecuencia del pecado original.

Por último, fue el cristianismo la doctrina que reivindicó el valor del trabajo manual. Esa doctrina, no tomó en consideración al trabajo como un castigo, sino que el castigo se encontraba dado por la fatiga que el mismo se encargaba de producir.

La esclavitud, fue desapareciendo de forma bien lenta. De esa forma en Roma, durante el Imperio, se ven aparecer a los colonos, quienes eran una especie de siervos no vinculados a un señor individualmente sino a una tierra, siendo ello la degradación que atravesó siglos.

Dicha transformación social, tuvo relación con la liberación de muchos esclavos, ya sea debido a que los rescataba alguien caritativo que compraba su libertad o bien porque su

dueño no se encontraba bien, sin embargo, existían una serie de obligaciones que se tenían que acatar.

Además, a raíz de la presión tributaria, y debido a que resultaba bien gravoso el mantenimiento de tierras y esclavos, los romanos iniciaron a liberar a los esclavos rústicos, que posteriormente continuaron trabajando la tierra y tenían que pagarle una renta a sus antiguos amos.

Como estado intermedio, los esclavos rústicos se adscribieron a la gleba y no podían contar con tierra propia, ni tampoco cultivar la misma sino para su señor. El amo ya no contaba con derecho alguno de vida y muerte sobre el esclavo y el mismo podía casarse, pero no podía cambiar de labores, ni abandonar la tierra que tampoco le era perteneciente.

Durante la Edad Media, con el surgimiento de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema del vasallaje, se inicia el lento camino hacia el trabajo en libertad. En esa época, la producción se encaraba mediante los gremios e artesanos. Si se aspiraba a percibir alguna remuneración, primero se tenía que aprender un oficio.

Por su parte, los aprendices cuando conseguían dominar la técnica, laboraban para el maestro artesano. A pesar de que no existía el derecho laboral como se presenta en la actualidad, por motivaciones religiosas el domingo se encontraba dedicado al descanso. Con el advenimiento de la Revolución Industrial y con el maquinismo, inicia una nueva manera de relación económica. Desaparecidos los gremios, quedan frente a



frente el dueño del capital y una gran masa trabajadora que contrata con el empresario en condiciones completamente desiguales. El trabajo tanto de mujeres como de la niñez en las fábricas, las extensas jornadas, la falta de descanso y la explotación del ser humano por el hombre, caracterizaron a esta etapa.

El derecho del trabajo tanto individual como colectivo, en unión a la concepción estatal como custodio del bien común y asegurador de las garantías de los mayormente débiles fue la respuesta que las sociedades del siglo XX, lo cual dio lugar a la denominada cuestión social.

El trabajo en la actualidad enfrenta una revolución tecnológica, tanto o más importante que la revolución industrial. Ante la necesidad de insertarse en un mundo competitivo, se busca la reducción de todos los costos incluidos los laborales y asimismo flexibilizar la normativa laboral.

En dicho proceso globalizador, no se encuentran todos los países en igualdad de condiciones. La distribución desigual de la riqueza, que ocasiona el crecimiento tecnológico, implica que únicamente las grandes potencias participan de las ganancias de la informática.

En relación a la mano de obra que se puede requerir para labores manuales, debido al escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene un beneficio económico en los países en vías de desarrollo. Por ende, el problema de la desocupación es tanto mayor cuándo menor sea el nivel de desarrollo, de la riqueza y de la independencia de los

países participantes de este nuevo orden a nivel mundial. Las nuevas fuentes laborales que se generan como producto de la inversión extranjera, quedaron supeditadas a las malas condiciones de trabajo.

3.9. Concepción política-económica y social

De conformidad con la visión filosófica que se tenga del trabajo, distintas serán las respuestas que se otorguen para su protección y promoción.

Además, será distinto el enfoque de la problemática de acuerdo a la visión que se tenga del papel del Estado en la economía.

"En relación a ello, el siglo XVII concibe al Estado gendarme y por ende la protección laboral es nula. El advenimiento de la Revolución Industrial, genera por una parte un avance tecnológico, y por otro lado grandes abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores quienes soportan extensas jornadas y bajos salarios, en tanto las mujeres y los menores inician a ser contratados por resultar el salario de los mismos mucho más barato".²⁷

Dicha situación que se prolongó en el siglo XIX, provocó la lucha de los trabajadores organizados y el advenimiento de las dos guerras mundiales actuaron como aceleradores de cambios en el mundo del derecho laboral. La primera guerra mundial, obligó a la fabricación de armamentos y a requerir un número más elevado de

²⁷ **Ibid.** Pág. 59.



trabajadores, apareciendo con ello las primeras formas normativas en materia de descanso, protección del trabajo de la mujer.

Desde mediados del siglo XIX, la economía capitalista crece. La crisis de los años treinta, fue bien fuerte y puso al descubierto una infinidad de inconsistencias. Hasta esa fecha, los autores habían trabajado, con pocas excepciones en una teoría macroeconómica, preocupados por el proceso de producción, la determinación de los precios y los mercados de competencia.

Posteriormente a la segunda guerra mundial, surge un modelo de capitalismo, que le otorga un papel sumamente activo del Estado, quien se encarga de financiar grandes impuestos, su participación en la economía, asegurando a toda la ciudadanía beneficios tanto sociales como resguardando de manera activa al laborante, mediante normativas determinantes. Ello, es el denominado Estado de bienestar.

En efecto, de esa forma el industrialismo trajo consigo una redefinición justa de las normas laborales, que luego fue bien creada mediante la normativa laboral y del papel activo del Estado dentro del proceso económico, el impacto informático de la red, la cual trae consigo que las tareas rutinarias, se realicen mediante diversas variantes de computación. De ello, se deduce que existen variados factores que producen desocupación a nivel mundial y son:

- Demográficas: existe un mayor número de personas con intención y necesidad de participación en el mercado laboral.



- **Culturales:** falta de preparación adecuada para enfrentar las nuevas formas de trabajo.
- **Tecnológicas:** cada vez se hace necesaria la existencia de capital y menos mano de obra.
- **Mundialización y globalización:** que dificulta o no permita la competencia con colosos desarrollados.
- **La distribución desigual de la riqueza que ocasiona el crecimiento tecnológico:** únicamente las grandes potencias participan de las ganancias de la informática.
- **Endeudamiento:** lo cual sucede en países como el guatemalteco, en relación al drenaje permanente de divisas y la falta de aplicación de tal deuda a actividades productivas, como también el déficit fiscal que se encuentra vinculado al empleo irracional de los ingresos por parte del Estado.
- **A nivel internacional:** la desintegración de países, y la existencia de un nuevo orden, así como la irrupción de la globalización con todas sus consecuencias.
- **Corrupción:** de muchos funcionarios que debilitan el lento avance de los Estados, y en el caso de la sociedad guatemalteca, se degrada la credibilidad de sus instituciones. Definitivamente un Estado que no se desentienda del bien común, tomando en consideración el presente y aplicando el principio de subsidiariedad

y marcando determinadas pautas dentro de un adecuado marco de solidaridad social no alcanza el bienestar común.

Dentro del ámbito específicamente de trabajo, tiene que llamarse la atención en relación a determinadas particularidades, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- Durante el pasado, el desarrollo del capital humano se llevaba a cabo mediante políticas que propiciaban una preparación única y para siempre en relación al trabajo existente.
 - Las necesidades existentes del mercado laboral cambian tan rápidamente que se hace necesaria la adquisición de nuevos conocimientos y competencias.
 - La tendencia no consiste en la finalidad del trabajo, sino en la sustitución del esfuerzo físico debido a la forma de llevar a cabo el trabajo.
 - Para alcanzar los objetivos de aprendizaje permanente, es fundamental adaptar las políticas de trabajo en variados aspectos.
- 1) Tiene que ampliarse el alcance de las políticas, hasta llegar a las necesidades de orden educativo de una población que comprende personas que se encuentren fuera del ámbito laboral, así como de las personas que tienen empleo pero que toman en consideración el riesgo debido a que no cuentan con acceso a

oportunidades de aprendizaje. La educación es uno de los más importantes pilares necesarios para el desarrollo.

- 2) Para la formulación e implementación de políticas, las autoridades laborales tiene que encaminar su responsabilidad directa hacia sus áreas de competencia esencial, como lo son la identificación de personas en riesgo de competencia y el establecimiento de lazos de transparencia con las autoridades públicas, las entidades sociales y el resto de quienes cuentan con la competencia en áreas afines, tales como son la educación y la capacitación.**
- 3) Las políticas tienen que adoptar una perspectiva a largo plazo, para el aseguramiento y acceso permanente a oportunidades de aprendizaje.**
- 4) Se necesita de la colaboración extensiva, para el aseguramiento del acceso completo a oportunidades de aprendizaje.**
- 5) Se necesita de la colaboración extensiva para el aseguramiento del aprendizaje, donde se necesita que tenga lugar y sea evaluado y reconocido legalmente, para así permitir que las personas elaboren lazos coherentes entre aprendizaje y trabajo y de ello se puede aspirar la profesionalización del oficio.**





CAPÍTULO IV

4. Análisis dogmático y jurídico de la relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales

La empresa multinacional consiste en un fenómeno complejo desde un punto de vista conceptual, que ha sido analizado desde diversas perspectivas. Este fenómeno, puede ser abordado desde el punto de vista neoclásico, pasando para el efecto por la interpretación empresarial, hasta la propuesta de la economía política. El comportamiento de las empresas estará determinado principalmente por las instituciones como agentes influyentes. Desde dicha perspectiva, el comportamiento empresarial tiene relación con el mercado, motivo por el cual la nacionalidad de las empresa y su forma de operación, ya sea local o internacional, tienen poca relevancia para la explicación de su conducta.

Dentro de las negociaciones entre una empresa multinacional y un país de acogida, cada uno trata de obtener el mayor número de concesiones sobre el otro. Se puede pensar que el país de acogida se encuentra en una ventaja relativa, debido a que puede encargarse de controlar el acceso a su mercado, a la mano de obra y a la materia prima que se necesita y requiere para su buen funcionamiento.

La mayoría de los gobiernos acostumbran contar con estructuras institucionales deficientes, lo cual tiene que ser interpretado como un déficit institucional, que pone a los gobiernos en una situación precaria, para gestionar a las empresas multinacionales.



La competencia o falta de la misma entre las empresas multinacionales, puede lesionar el poder de negociación del gobierno. La inexistencia de competitividad entre aquéllas, supone una posición débil de negociación, debido a que las multinacionales no reciben presión del resto de empresas por expandir y buscar nuevos mercados de producción.

Las empresas multinacionales, son las que no operan en su país de origen, sino que también se distribuyen en otros países. Consisten, en un poderoso agente globalizador y actúan con una estrategia global, para la obtención de mayores beneficios comprando para el efecto materias primas en las cuales les es mayormente posible un beneficio económico, instalando para el efecto sus fábricas en los lugares de mayor ventaja de todo el mundo y venden a su vez productos.

"El término multinacional se debe comprender en lo que respecta al mercado y no a la naturaleza de la compañía. De hecho, es habitual que se califique el término multinacionales como incorrecto y se les denomine transnacionales, debido a que a pesar de que operen en diversos países, su sede y sus principales directivos, así como también su estrategia y la administración en general son las que dan origen sin ninguna influencia".²⁸

4.1. Breve historia

Surgieron, como consecuencia del proceso de ampliar los mercados. La primera empresa que puede ser tomada en cuenta como antecedente de las actuales

²⁸ Rezzonico Staackmann, Luis Mario. **La empresa multinacional**. Pág. 36.



nacionales fue la Compañía de Moscovia, la cual se dedicaba al comercio en su totalidad.

También, otro de sus precedentes se encuentra en las compañías que se extendieron alrededor del mundo.

El germen de las empresas multinacionales apareció a finales del siglo XIX, en el momento en que un conjunto de empresas tomaron la decisión de construir fábricas de sus países de origen, con la finalidad de disminuir los costos de transporte y evitar a la vez los fuertes aranceles a la importación de sus productos.

4.2. Características de las empresas multinacionales

Siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- a) Se extienden mediante todo el territorio: abriendo para el efecto sus puertas a todas aquellas personas de todo el mundo.
- b) Los propietarios llevan sus productos: o bien los servicios o comunidades de todo el mundo, otorgando para el efecto sucursales nuevas en otros continentes fuera del país de origen.
- c) Cuentan con plantas: en todo el mundo y trabajan con importantes cantidades y publicidad.

- d) Emplean nuevas tecnologías, organización industrial, mercadotecnia y publicidad.
- e) Son fuertes inversores: en investigación y desarrollo de las comunidades existentes.
- f) Cuentan con conocimiento profundo: en relación a las estructuras y funcionamiento de los mecanismos políticos de los países donde se encuentran implementadas.
- g) Crecen: habitualmente de las fusiones y adquisiciones.

4.3. Implicaciones

La elevación a la primacía de este tipo de empresas, a partir de la Segunda Guerra Mundial tiene profundas implicaciones tanto económicas, sociales como políticas. A la vez, se postula que las multinacionales superan la problemática del riesgo, el cual es central a las empresas tradicionales, que alcanzan principalmente con las ventajas que poseen.

No puede negarse, que una característica central a toda empresa desde el período clásico en adelante consiste en la planificación de la producción presente en relación al mercado futuro. En dicha planificación de la producción, se encuentra presente la relación del mercado futuro.

4.4. Clasificación

Las empresas multinacionales se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Según su estructura:** pueden ser corporaciones integradas horizontalmente, corporaciones integradas verticalmente y corporaciones diversificadas.
- **Corporaciones integradas horizontalmente:** cuentan con bases de producción en distintos países, pero son productores del mismo o de un producto similar.
 - **Corporaciones integradas verticalmente:** producen bienes intermedios que son de utilidad para el abastecimiento y para la producción final en otros países.
 - **Corporaciones diversificadas:** son productoras de diferentes bienes o servicios en distintos centros de producción a nivel internacional.
- b) **De conformidad con su grado de descentralización:** pueden ser etnocéntricas, policéntricas y geocéntricas.
- **Etnocéntricas:** presentan una fuerte centralización en el país de origen de la empresa y una estructura exterior bien sencilla.
 - **Policéntricas:** con las mismas se busca descentralizar, transfiriendo un mayor grado de libertad a las filiales.

- **Geocéntricas:** la descentralizadas se lleva al máximo, de forma que cada filial desarrolla su misma política.

4.5. Estrategias

Los emprendedores que buscan que sus negocios se expandan no únicamente a nivel nacional sino también internacional, deben tomar en consideración las siguientes estrategias:

- a) **Clima laboral.** si ya se está satisfecho el número de clientes que se tiene y su producto ha sido bien recibido por los consumidores, se debe plantear la posibilidad de llegar todavía a un mayor número de personas.
- b) **Investigación y desarrollo:** el trabajador no se debe quedar en un puesto estático con su producto o servicio, debido a que siempre debe buscar la innovación y entregar un mejor artículo tanto a sus clientes actuales como a los potenciales y en la medida en que más se avance en este aspecto, más personas se sentirán atraídas por lo que se tiene que ofrecer.

4.6. Obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores

El Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) **Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:**

- 1) **Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.**
- 2) **Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.**

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) **Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.**
- c) **Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.**

- d) **Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.**
- e) **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.**
- f) **Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.**
En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) **Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**
- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad**

jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.**
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.**
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.**
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.**

ñ) **Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:**

1. **Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.**
2. **Cuando contrajera matrimonio, cinco días.**
3. **Por nacimiento de hijo, dos días.**
4. **Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.**
5. **Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.**
6. **Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.**
7. **En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".**

El Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe a los patronos: a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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

administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.

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

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

4.7. La relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales en la sociedad guatemalteca

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan 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 el trabajador y a su familia una existencia digna.

- b) **Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.**
- c) **Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.**
- d) **Obligación de pagar 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 esos productos a un precio no mayor de su costo.**
- e) **Inembargabilidad del salario 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, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **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, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos 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. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.**

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) 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 del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) 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. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba 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 requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años 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 pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.
- q) 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 esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.
- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- t. 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 dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

Entre los derechos laborales del trabajador guatemalteco, se encuentran los siguientes:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.



- b) **Libre sindicación.**
- c) **Negociación colectiva.**
- d) **Adopción de medidas de conflicto colectivo.**
- e) **Huelga.**
- f) **Reunión.**
- g) **Información, consulta y participación de la empresa.**
- h) **Ocupación efectiva.**
- i) **A la promoción y formación profesional en el trabajo.**
- j) **A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo.**
- k) **A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.**
- l) **Al respeto a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.**
- m) **A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.**

- n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- ñ) A contar con prestaciones laborales.

El actual proceso de globalización económica, no se puede comprender sin la apertura comercial de las innovaciones tecnológicas; y sobre todo, sin la liberalización de las regulaciones nacionales, sobre la inversión extranjera que se ha hecho en los últimos años.

Como parte de dichos avances, las empresas multinacionales se han encargado de desempeñar un papel esencial en la expansión de la integración económica internacional y en que han sido contribuyentes a la modificación de los patrones comerciales.

"Las empresas multinacionales son compañías de una nacionalidad en particular, la cual es propietaria de manera parcial o total de filiales dentro de otra economía nacional. Históricamente, la actividad de las mismas en el sector primario ha sido primordial para el desarrollo de éste. El crecimiento económico a lo largo de los siglos, obligó a las empresas a la búsqueda de recursos naturales en otros continentes".²⁹

En cuanto al sector secundario, éste ha sido de manera tradicional el más importante de su actividad. El aumento de las manufacturas principalmente en el siglo XX, ha

²⁹ Herrezuelo Nuñez, José Ricardo. **Empresas multinacionales**. Pág. 44.



incrementado la importancia de los países desarrollados como receptores, destinándose gran parte de ella a esos países.

El principal elemento de intercambio, ha sido la transferencia de la tecnología, la cual se encuentra controlada por las empresas multinacionales. Pero, ello en la actualidad no ha podido aprovecharse de manera óptima. Además, la localización de la actividad manufacturera no ha sido limitada de manera geográfica.

La localización de la actividad manufacturera, no ha sido tan limitada geográficamente como la extractiva. En el momento de decidir en dónde se va a localizar una empresa multinacional subsidiaria, la misma puede escoger diferentes destinos. En el caso del sector servicios, las mismas desempeñan un papel importante para su propagación.

Existe una estrecha relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales, al ser fundamental el aumento de la producción de las mismas, mediante el incremento de la fuerza de trabajo y la generación de fuentes de trabajo, para la ampliación de mercados multinacionales.



CONCLUSIONES

- 1. Los desafíos fundamentales que enfrentan las organizaciones laborales en la búsqueda de reparaciones por violaciones a los derechos de los trabajadores, apoyadas o instigadas por las corporaciones de empresas multinacionales, son la falta de mecanismos legales en la jurisdicción del país con leyes nacionales laxas, sistemas de justicia ineficientes y falta de voluntad política empresarial.**

- 2. No todos los mecanismos para la protección y resguardo de los derechos de los trabajadores son asegurados a través de las empresas multinacionales, quienes tienen la obligación de que para su garantía, se aborden las debilidades inherentes al modelo unilateral empresarial vinculante y coherente con las normas internacionales acompañadas de sistemas judiciales independientes.**

- 3. La inexistencia de una estructura especialmente apta para la construcción de procesos normativos globales, no permite que se cuente con una garantía de núcleo básico de derechos laborales, en donde la herramienta fundamental para ello sea el control que ejerce la cadena de producción, la imposición de derechos laborales en las empresas multinacionales.**



4. El desconocimiento de la relación entre los derechos laborales y las empresas multinacionales, no ha permitido que se determine la importancia de una transformación amplia en el país, para que se revierta el impacto negativo del modelo económico imperante, revitalizando para ello el papel del Estado como modelador y regulador del mercado interno y de la inversión multinacional.



RECOMENDACIONES

- 1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), debe dar a conocer los desafíos de las organizaciones laborales, al buscar reparaciones por violaciones a los derechos que se apoyen en corporaciones de empresas multinacionales, como la falta de mecanismos legales en la jurisdicción del país con normas nacionales laxas, inexistencia de voluntad de políticas empresariales y justicia ineficiente.**
- 2. El gobierno de Guatemala, tiene que establecer que no todos los mecanismos para proteger y resguardar los derechos de los trabajadores son garantizados mediante las empresas multinacionales, las cuales se tienen que encargar de abordar las debilidades propias del modelo unilateral empresarial vinculante y coherente con la normativa internacional.**
- 3. Las autoridades guatemaltecas, deben dar a conocer la falta de una estructura capaz para construir los procesos normativos globales, lo cual no permite que se cuente con una garantía de núcleo básico de derechos laborales, para así ejercer la cadena de producción, la consideración de los socios comerciales y la imposición de derechos laborales en las empresas multinacionales.**



4. El gobierno de Guatemala, tiene que establecer el desconocimiento de la relación entre las empresas multinacionales y los derechos laborales, siendo ello lo que no ha podido permitir que se determine la importancia de transformar ampliamente al país revirtiendo el impacto negativo del modelo económico imperante, para revitalizar la inversión multinacional.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Política, 1992.
- BERISEÑO DE LA 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.
- CAJAS BRACAMONTE, Juan Emilio. **Fundamentos del derecho de trabajo**. México, D.F.: Ed. UNAM, 1983.
- 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.
- DEL CID MUÑOZ, Estuardo Augusto. **El trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Estudios de derecho laboral**. Guatemala: Ed. Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.
- GRISOLA, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.
- GROS ESPIEL, Héctor Manuel. **El derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Eudeba, 1986.
- GUERRERO FIGUEROA, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Marcial Leyer, 1995.



HIERREZUELO NUÑEZ, José Ricardo. Empresas multinacionales. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 2010.

JUÁREZ HERNÁNDEZ, José. Las relaciones laborales. México, D.F.: Ed. Servicios, 2000.

LAFONT IZEPPI, Francisco Javier. Tratado de derecho laboral. Bogotá, Colombia: Ed. Ediciones Ciencia y Derecho, 1996.

MONTOYA MELGAR, Luis Alfredo. Derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

REZZONICO STAACKMANN, Luis Mario. La empresa multinacional. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1971.

TEXIER VON, Katarina Meliet. Los derechos de los trabajadores. Barcelona, España: Ed. Grafiska, 1998.

VALLE HERNÁNDEZ, Jorge Andrés. Nuevo derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Ariel, 1989.

VILLEGAS BASAVILBASO, Luis Benjamín. Derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tena, 1999.

WALKER ENRÍQUEZ, María Antonia. Historia del derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universitaria, 2003.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106 del Jefe de la República de Guatemala, 1963.

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



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