

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

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LOS CONTRATOS
CELEBRADOS ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES EN VIRTUD DE LA
DECLARATORIA JUDICIAL DE INTERDICCIÓN DEL PATRONO**

ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015

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

**LA NECESIDAD DE APLICAR EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LOS
CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES EN VIRTUD
DE LA DECLARATORIA JUDICIAL DE INTERDICCIÓN DEL PATRONO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

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 Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. José Luís Portillo Recinos
Vocal:	Licda. Carmen María Mérida Morales
Secretario:	Lic. Jorge Mario López Chinchilla

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Vocal:	Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Secretaria:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

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



(Handwritten mark)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, FREDY ARTEMIO CASTILLO ESCOBAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN, con carné 9411869,
 intitulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE
PATRONOS Y TRABAJADORES EN VIRTUD DE LA DECLARATORIA JUDICIAL DE INTERDICCIÓN DEL PATRONO.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción, 24 / 03 / 2015 f)

(Handwritten signature)
 Asesor(a)
Lic. FREDY CASTILLO ESCOBAR
 Abogado y Notario





Guatemala, 12 de junio de 2015

Doctor

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

Por medio de la presente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de lo resuelto por la Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN, el cual se titula **“APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES EN VIRTUD DE LA DECLARATORIA JUDICIAL DE INTERDICCIÓN DEL PATRONO”**.

De la asesoría efectuada se establece que, el presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el normativo respectivo. De igual forma, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN.

El estudiante hizo uso del método analítico y sintético, así como de la técnica de investigación documental, redactando el trabajo de forma clara y minuciosa.

Respecto a la contribución científica y práctica del trabajo de tesis, se plantea la necesidad de aplicar el principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patronos y trabajadores en virtud de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, lo que obviamente se convertirá en una protección jurídica, económica y legal del trabajador al momento que sea declarado interdicto el patrono para que nadie puede deshacer el contrato mismo y así afectar los derechos del trabajador adquiridos en el contrato.

Lic. Fredy Artemio Castillo Escobar
Abogado y Notario

Teléfono 57091419
colegiado 1679

La conclusión discursiva es coherente con la hipótesis y con la propuesta de solución planteada por el estudiante, por lo que debe tenerse en cuenta para la aplicación de este principio dentro de los contratos celebrados entre patronos y trabajadores.

La Bibliografía empleada se ajusta al contenido de la investigación realizada en el presente trabajo de tesis.

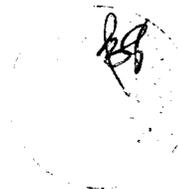
En base a lo expuesto, ya que el trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es procedente emitir dictamen favorable, para que se ordene la impresión del mismo y pueda ser discutido en el examen público respectivo.

Sin otro particular, y esperando haber cumplido con lo ordenado por esa unidad académica, me es grato suscribirme; atentamente,


Fredy Artemio Castillo Escobar
Colegiado 1679 Lic. **FREDY CASTILLO ESCOBAR**
Abogado y Notario
Asesor



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANGEL ARTURO CHIP GUANCÍN, titulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN LOS CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES EN VIRTUD DE LA DECLARATORIA JUDICIAL DE INTERDICCIÓN DEL PATRONO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



DEDICATORIA

A DIOS PADRE:

Por sus bendiciones, misericordia y ser mi guía.

A MI MADRE:

Blanca Estela Guancín Aldana de Chip, por darme la vida, consejos, valores, su motivación constante y apoyo incondicional.

A MI PADRE:

Carlos Humberto Chip, por su esfuerzo, su ejemplo incansable de trabajo, su honradez, y sus sabios consejos y sobre todo su apoyo incondicional para que yo pueda salir adelante

A MI HERMANA:

Viviana Judith Chip Guancín, por su apoyo incondicional y moral para que yo pudiera lograr este triunfo.

A MI CUÑADO:

Widman Alfredo Cos Hernández, por todo su apoyo incondicional y la motivación para lograr este triunfo.

A MI ESPOSA:

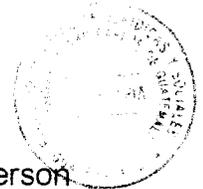
Rut Noemí Mérida, quien me ha brindado su amor y apoyo incondicional

A MIS HIJOS:

Kenneth Iván, Nathalia Judith; quienes son la inspiración y razón de mi vida y que este triunfo les sirva de ejemplo.

A MIS SOBRINOS:

Carlos Alfredo, Pablo Javier y Blanca Elena.



A MIS AMIGOS:

Jairlen Juárez, Erick Avila, Marvin Cos, Gerson Rodas, Sergio Letona, Yosimar de la Cruz, Marvin López, Otto, Rodriguez, Yurandir Jiménez, Wilson López, Leonel Vargas, Oliver López, Frankil Villela Ludwing López, César Maldonado, Erlín López y Jhony López (QEPD); gracias por brindarme su amistad.

A MIS PRIMOS:

Por las tantas alegrías, buenos momentos y experiencias y el apoyo mutuo en nuestra formación profesional: Manuel Chip, Luis Chip, Marcos Chip, Alexis Segura, Claudia Segura, Diana Chip y en especial Carlos Antonio Asencio Acual, por todo el apoyo y ayuda incondicional mostrado hacia mi persona.

A MIS SERES QUERIDOS:

Tía Elena Acual, Irma de León, Alfonso Sequén, Zulema Noemi.

A LOS ABOGADOS:

Oscar Emilio Sequén Jocop, Fredy Artemio Castillo Escobar, Javier Romero, Haroldo Alfonso Aguilar Estrada, Luis Coronado, y Gustavo Adolfo Ortiz Arroyo por sus consejos, apoyo y ejemplos.

A LA ASESORA:

Edna Conde; como agradecimiento a su dedicación académica.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme alcanzar esta meta.

PRESENTACIÓN

La investigación realizada pertenece a la rama del derecho de trabajo y desde un enfoque objetivo y al hacer un análisis cualitativo se demuestra la necesidad de proteger los derechos adquiridos por los trabajadores en virtud de la celebración de contrato con los patronos al momento que se da la declaratoria de interdicción judicial de este, ya que los derechos del trabajador quedan vulnerables y es necesario evitar que cualquier persona interesada puede tratar de anular o modificar los contratos en el sentido de querer afectar económicamente al trabajador.

La investigación se encuentra en el contexto del año 2013 y 2014 ya que dentro del perímetro de la ciudad de Guatemala diversas personas fueron despedidas argumentándoles que el patrono había sido declarado judicialmente en estado de interdicción, por lo tanto eran obligados a renunciar o si continuaban con la relación laboral eran modificadas sus condiciones de trabajo y en el peor de los casos estos eran despedidos sin pago de indemnización

El aporte académico se encuentra en la clara necesidad de aplicar el principio de tutelaridad en estos casos, ya que de esa manera se evitará que los trabajadores le sean violados sus derechos adquiridos en virtud de la celebración de contrato con los patronos, y así evitar que personas mal intencionadas quieran modificar las condiciones de los trabajadores o en su caso extremo obligarlos a renunciar con el único fin de no reconocerle y pagarle las prestaciones laborales que tienen derecho.

HIPÓTESIS

En virtud de ser declarada la interdicción judicial del patrono, los derechos adquiridos por los trabajadores no queden vulnerables ante cualquier causa o intento de nulidad del contrato de trabajo, por lo tanto es necesaria la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos entre patronos y trabajadores para que estos no pierdan los derechos adquiridos y que no le sean modificados las condiciones de trabajo.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con relación a la hipótesis planteada se evidencia a través del método sintético y analítico, así como la técnica de la investigación documental, que efectivamente la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre trabajadores y patronos en virtud de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, toda vez que el fin primordial de este principio es el de compensar la desigualdad económica que existe entre ambas partes, al momento de que un patrono sea declarado en estado judicial de interdicción los trabajadores no queden vulnerables ante cualquier intento de modificarles las condiciones de trabajo u obligarlos a que renuncien de su trabajo y así el patrono no tener la obligación de pagarles sus prestaciones laborales adquiridas, y el trabajador es gravemente afectado debido que en la mayoría de casos el trabajador su única fuente de ingresos es el trabajo y este ingreso le sirve tanto a él y a su familia para el sustento diario y en el supuesto de ser modificadas las condiciones de trabajo o es obligado a renunciar será con el objeto de no hacerle efectivo el pago de sus prestaciones labores.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Definición de derecho de trabajo	3
1.2. Fuentes del derecho de trabajo	6
1.3. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.....	9
1.4. Principios del derecho del trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. El principio de tutelaridad.....	17
2.1. Definición del principio de tutelaridad	19
2.2. Fuentes del principio de tutelaridad	20
2.3. Regulación legal	21
2.4. Clasificación doctrinaria de los principios del derecho laboral.....	22

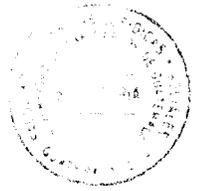
CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo	29
3.1. Definición del contrato individual de trabajo.....	30
3.2. Antecedentes históricos del contrato individual del trabajo.....	33
3.3. Elementos generales y especiales del contrato de trabajo	41
3.4. Formas del contrato individual de trabajo y sus características.....	42



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patrono y trabajador en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono	45
4.1. Concepto de patrono	46
4.2. Concepto de trabajador	48
4.3. Concepto de interdicción judicial	50
4.4. Tipos de incapacidad e interdicción	53
4.5. La importancia de aplicar el principio de tutelaridad	55
4.6. Las consecuencias que derivan de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patronos y trabajadores en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

La investigación realizada entra a conocer de una forma intrínseca todos los por menores al problema que tienen los trabajadores al momento de ser declarada la interdicción judicial del patrono cuando entre las partes exista una relación laboral ya que esta sería un pretexto para ser presionados u obligados los trabajadores a que acepten una modificación a las condiciones laborales o en caso extremo obligarlos a presentar la renuncia y así evitarse el pago de la indemnización a la que los trabajadores tienen derecho.

Actualmente esta situación puede provocar que los trabajadores les sean violados sus derechos laborales, desde el momento que se da la declaratoria de interdicción del patrono, debido a que estos quedan vulnerables siendo un pretexto para modificar las condiciones laborales tales como reducción de salario, aumento de jornada de trabajo, cambio de lugar de trabajo convirtiéndose todo esto en un despido indirecto.

En general la investigación alcanzó como objeto la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre trabajadores y patronos en virtud de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, ya que al momento de que el patrono modifique las condiciones laborales o insista en obligar a la renuncia del trabajador para evitar el pago indemnizatorio y demás prestaciones laborales, el principio de tutelaridad vendría a darle seguridad y certeza jurídica al trabajador para que sus derechos permanezcan intactos ante cualquier intento de modificarlos.

La hipótesis planteada en este trabajo consistió en la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre trabajadores y patronos en virtud de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, ya que los derechos adquiridos por los trabajadores no queden vulnerables ante cualquier causa o intento de nulidad del contrato de trabajo con el fin primordial de que los trabajadores no pierdan sus derechos laborales adquiridos y no le sean modificados las condiciones de trabajo.

La presente tesis consta de cuatro capítulos, que comprenden: El primer capítulo, derecho de trabajo en general, sus fuentes, hasta llegar a los principios que rigen el mismo; el segundo capítulo, el principio de tutelaridad, fuentes del referido principio, su regulación legal y la clasificación doctrinaria de los principios del derecho laboral; el tercer capítulo, relacionado al contrato individual de trabajo, definición, elemento y formas del contrato individual de trabajo; el cuarto capítulo, necesidad de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patrono y trabajador en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono, concepto de patrono, concepto de trabajador, concepto de interdicción judicial hasta llegar a las consecuencias que se derivan de la aplicación del principio de tutelaridad.

Los métodos sintético y analítico han sido utilizados a través de la técnica de investigación documental, partiendo a estudiar los conceptos del tema de investigación de una forma objetiva, concreta y constante, descomponiéndolos en partes y profundizando en los mismos.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario y urgente la aplicación del principio de tutelaridad en el hecho controvertido que se describe a lo largo de la presente investigación de tesis, con el ánimo de solventar la problemática aquí planteada.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo encierra toda una amalgama de elementos y circunstancias dentro del ámbito jurídico, al igual que otras ramas del derecho como el derecho civil, mercantil, administrativo, notarial, tributario, penal, etc.

El derecho laboral debe comprender conceptos, he instituciones jurídicas indispensables para poder comprender la realidad objetiva y realista como derecho social de su género, debiendo concebir que más haya que el solo hecho de regular derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo o contrato de trabajo se debe de comprender que evolucionado hasta convertirse en lo que hoy en día se conoce como tal, por lo que es necesario conocer los acontecimientos sociales por los cuales los derechos de los trabajadores son protegidos por el Estado, a través de las diversas normativas internas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, analizando ciertas etapas hasta llegar a la época actual en la cual se denota que diariamente el derecho del trabajo se encuentra en dificultad, situación que aún se está a tiempo de corregir.

En su mayoría los autores se refieren al definir el derecho laboral, como un conjunto de normas jurídicas que regulan derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo o contrato de trabajo, siendo esto un tanto escueto ya que en realidad el derecho del trabajo se encuentra frente a un universo jurídico,

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo encierra toda una amalgama de elementos y circunstancias dentro del ámbito jurídico, al igual que otras ramas del derecho como el derecho civil, mercantil, administrativo, notarial, tributario, penal, etc.

El derecho laboral debe comprender conceptos, he instituciones jurídicas indispensables para poder comprender la realidad objetiva y realista como derecho social de su género, debiendo concebir que más haya que el solo hecho de regular derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo o contrato de trabajo se debe de comprender que evolucionado hasta convertirse en lo que hoy en día se conoce como tal, por lo que es necesario conocer los acontecimientos sociales por los cuales los derechos de los trabajadores son protegidos por el Estado, a través de las diversas normativas internas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, analizando ciertas etapas hasta llegar a la época actual en la cual se denota que diariamente el derecho del trabajo se encuentra en dificultad, situación que aún se está a tiempo de corregir.

En su mayoría los autores se refieren al definir el derecho laboral, como un conjunto de normas jurídicas que regulan derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo o contrato de trabajo, siendo esto un tanto escueto ya que en realidad el derecho del trabajo se encuentra frente a un universo jurídico,

debiendo entender este más allá que un simple conjunto de normas jurídicas, doctrinas y principios, debido a que el derecho del trabajo pertenece también a los derechos humanos, y va aún más allá, al ser este un derecho internacional de los derechos humanos; por tal motivo este universo de normas se refiere al orden constitucional y legislación ordinaria interna del estado de Guatemala, pero también a los tratados y convenios ratificados por Guatemala, los cuales en su mayoría es importante remarcar que superan la protección del trabajador que de forma interna y ordinaria se poseen actualmente.

En realidad relatar y exponer opiniones y puntos de vista sobre el derecho del trabajo es magnífico para aquellos amantes y apasionados de esta materia, ya que existen abogados que defienden al trabajador a capa y espada y rasgan sus vestiduras cuando obtienen fallos violatorios al trabajador y a la tutelaridad de esta materia, ya sea de forma individual y colectiva. En Guatemala se tiene la remembranza del insigne e ilustre Licenciado Mario López Larrave como un excelente asesor y líder sindical quien no titubeo en el buen ejercicio de esta noble profesión, teniendo cegados sus sueños por una Guatemala mejor el día 8 de junio de 1977.

En ese orden de ideas y relatando el contexto inclusive histórico del movimiento sindical, se constata que aún existe mucho que hacer por el derecho del trabajo, tanto de forma individual como colectiva, no quedando más que continuar con la lucha en contra de las violaciones al derecho del trabajo y seguir con el buen ejemplo que incontables mártires San Carlitas como Manuel Colom Argueta, Alberto Fuentes Morh, Robin García, Luis de León, Irma Marilú Hicho Ramos, Oliverio Castañeda de León, Adolfo Mijangos López y

debiendo entender este más allá que un simple conjunto de normas jurídicas, doctrinas y principios, debido a que el derecho del trabajo pertenece también a los derechos humanos, y va aún más allá, al ser este un derecho internacional de los derechos humanos; por tal motivo este universo de normas se refiere al orden constitucional y legislación ordinaria interna del estado de Guatemala, pero también a los tratados y convenios ratificados por Guatemala, los cuales en su mayoría es importante remarcar que superan la protección del trabajador que de forma interna y ordinaria se poseen actualmente.

En realidad relatar y exponer opiniones y puntos de vista sobre el derecho del trabajo es magnífico para aquellos amantes y apasionados de esta materia, ya que existen abogados que defienden al trabajador a capa y espada y rasgan sus vestiduras cuando obtienen fallos violatorios al trabajador y a la tutelaridad de esta materia, ya sea de forma individual y colectiva. En Guatemala se tiene la remembranza del insigne e ilustre *Licenciado Mario López Larrave como un excelente asesor y líder sindical quien no titubeo en el buen ejercicio de esta noble profesión, teniendo cegados sus sueños por una Guatemala mejor el día 8 de junio de 1977.*

En ese orden de ideas y relatando el contexto inclusive histórico del movimiento sindical, se constata que aún existe mucho que hacer por el derecho del trabajo, tanto de forma individual como colectiva, no quedando más que continuar con la lucha en contra de las violaciones al derecho del trabajo y seguir con el buen ejemplo que incontables mártires San Carlitas como Manuel Colom Argueta, Alberto Fuentes Morh, Robin García, Luis de León, Irma Marilú Hicho Ramos, Oliverio Castañeda de León, Adolfo Mijangos López y

tantos otros que como ellos no fueron culpables de la represión de la época, dejando un gran legado y camino a seguir.

1.1. Definición de derecho de trabajo

Las actividades que a lo largo de la historia han venido realizando los grupos de personas a lo largo de su vida, adquieren una gran importancia puesto que ello determina su estatus social y económico así como una forma de subsistir, adquiriendo desde hace siglos diversos nombres, tales como labores, encargo, faena, etcétera, hasta llegar al tiempo actual en el que es llamado trabajo, palabra que encierra muchos significados, pero en resumen, es de igual importancia para todo ser humano, ya que a través del trabajo subsisten las familias y progresan las naciones, llegándose a confirmar que el trabajo es la riqueza de los pueblos, pero a pesar de eso aún se ve pueblos y naciones que sufren pobreza extrema, llegando al grado de tener niñez en desnutrición y adultos sin oficio determinado.

De esta designación anotada anteriormente es que se deduce la conducta de las personas de emplear su tiempo y esfuerzo en una actividad, que al culminar tendrá como consecuencia el hecho de contar con ciertos recursos y bienes que pueden ser empleados para la satisfacción de las necesidades de subsistencia y desarrollo, en la actualidad se le denomina dinero, razón primordial que impulsa a una persona a trabajar.

Se define como el esfuerzo del cuerpo (trabajo físico), así como de la mente (trabajo intelectual) del ser humano, lo cual significa su crecimiento, tanto económico como social

puesto que implica la expansión de las actividades de comercio, lo cual conlleva al crecimiento de las civilizaciones.

En forma concreta se puede definir que el derecho del trabajo es: "la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo."¹

Puede de igual forma hacerse un análisis de la definición del derecho del trabajo desde dos puntos de vista; desde la perspectiva económica y por otro lado la laboral.

En relación a lo dinerario, las actividades físicas, intelectuales o de ambos géneros, se realizan con el objetivo principal de obtener recurso económico o similar, con el cual la persona pueda intercambiar bienes o servicios que vengan a satisfacer sus necesidades básicas para vivir las cuales se incluyen alimentos, compras de diversos bienes e incluso de recreación.

El significado desde la perspectiva jurídico laboral, se puede establecer que es un término relativamente nuevo, en el sentido que a partir de la codificación se empieza a utilizar este vocablo, mismo que ha evolucionado ya que hoy en día es sinónimo de estabilidad no solamente, familiar, económica e incluso social, con lo cual se puede verificar el dinamismo y evolución que este concepto ha tenido desde hace siglos, ya

¹ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Págs. 9-10.

que en las antiguas sociedades era considerado como algo vergonzoso que algunas personas tenían que trabajar para poder vivir.

"El derecho del trabajo se divide en tres cuerpos ilustrativos a través de los cuales se plantea su contenido orgánico, siendo ellos los siguientes:

A) El derecho individual del trabajo, que nos plantea: a) la parte general, que viene a constituir la porción estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo; y b) la parte especial que contiene los derechos, obligaciones, y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

B) El derecho colectivo del trabajo, constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga, y el paro), los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del Trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral y la previsión social, y la participación política de los trabajadores.

El derecho procesal del trabajo, constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las

instituciones que pueden recobrar vida con base en las relaciones laborales”². Este a su vez se subdivide en derecho procesal individual y derecho procesal colectivo de trabajo.

Con relación al derecho procesal del trabajo se hace la anotación de la urgente necesidad de que se tengan trámites más sumarios y precisos para distinguir con claridad su diferencia con el juicio civil, ya que actualmente se encuentra que cada vez que el Código de Trabajo no posee una solución procesal específica remite a la tramitación civil, situación que debe de ser corregida.

1.2. Fuentes del derecho del trabajo

Las fuentes del derecho vienen a instituir y aclarar de donde proviene y nace el derecho mismo, para algunos tratadistas el derecho surge desde la misma conciencia del hombre y poco a poco a podido exteriorizarlo y hacer justicia. Para el autor Luis Fernández Molina, expone: “El término fuente es una metáfora que gozado de aceptación general de parte de los estudiosos desde que fue por primera vez acuñada. La imagen es clara: ir a la fuente es inquirir el lugar preciso en donde surten las aguas desde las profundidades de la tierra a la superficie; averiguar la fuente de un río es llegar a ese lugar de nacimiento que en medio de la montaña.

Por lo mismo, buscar las fuentes del Derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para formalizarse en la superficie del Derecho. Las fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen

² **Ibíd.** Pág. 7.

las normas que constituyen su razón de ser”³.

Roberto Díaz Castillo, expresa: “Entendemos por fuente el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas”⁴.

Por su importancia se han clasificado las fuentes del derecho en:

- Fuentes reales.
- Fuentes formales
- Fuentes históricas.

➤ **Fuentes reales**

Son aquellas derivadas de los distintos elementos o datos sociológicos, económicos históricos, culturales y políticos ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

Es decir, las circunstancias que obligan a la emisión de las normas jurídicas: Movimientos ideológicos, necesidades económicas, culturales de seguridad, de justicia, las cuales son necesarias en el momento de su creación, aunque esta necesidad solo sea temporal.

³ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 89.

⁴ Díaz Castillo, Roberto, **Principios básicos del derecho**. Pág. 78.

➤ Fuentes formales

Se llaman así a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Y son aquellas expresiones de acuerdo al régimen legal, los cuales han agotado todo el proceso legislativo desde su iniciativa hasta su publicación y vigencia, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter de imperativo en cuanto a su obligatoriedad lo cual viene a ser la parte coercitiva del derecho en términos generales, medio a través del cual se puede traer a la realidad objetiva la parte sustantiva del derecho.

➤ Fuentes históricas

Son aquellas que permiten conocer lo que es el derecho a través de la historia, papiros, documentos, inscripciones, libros, etc.

Raúl Antonio Chicas Hernández, al hacer referencia a las fuentes del derecho, hace mención de otra clasificación la cual según el referido autor es más puntual, "la anterior clasificación ha sido superada y actualmente se prefiere clasificar las fuentes del derecho en directas o principales y en indirectas o supletorias, ubicando dentro de las fuentes directas o principales la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la sentencia colectiva, la jurisprudencia, el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Entre las indirectas o supletorias están: Las prácticas tribunalicias o usos locales y la doctrina"⁵.

⁵ Hernández Chicas, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 25.

1.3. Antecedentes históricos del derecho del trabajo en Guatemala

Es importante establecer el desarrollo que ha tenido el trabajo a través de la historia de la humanidad, ya que se puede conocer el progreso que han tenido los continentes y países que los integran.

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

Con relación directa a Guatemala se puede encontrar que en el campo históricamente, "Las relaciones entre patronos y campesinos se rigieron por el reglamento de Jornaleros, instrumento jurídico que dotó a los primeros de abundante y barata mano de obra, pero que, a la vez, creó la dolorosa institución de los mozos colonos, misma que subsistió hasta la administración del presidente Ubico, en que mediante el decreto No. 1995 se liberó a los indígenas de esta carga.

Los mozos colonos eran campesinos que vivían en una determinada finca, en la cual se les daba anticipos de su jornal, a menudo obligatorios, creándoles una deuda que difícilmente podían pagar en su vida, lo bajo de los jornales no les permitía cancelarlas; esta práctica venía a ser casi una esclavitud, si los trabajadores querían ir a prestar su servicio a otra finca, era menester que el nuevo patrono pagara su deuda al anterior, con

lo que éstos cambiaban de lugar de trabajo, pero no de situación, la deuda continuaba activa en su nuevo destino.”⁶.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”⁷

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la

⁶ Flores, Mercedes y Arriaga Ureta, Wotzbeli, **Historia de Guatemala**, Pág. 257.

⁷ López Sánchez, Luis Alberto, **Op. Cit.** Pág. 99.

fundamentaban.

Hasta la Época Revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural. Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mexicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época. "El 8 de febrero de 1947,

durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”⁸.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado. Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como el día del tipógrafo.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

⁸ **Ibíd.** Pág. 101.

A este respecto Carlos González Cardoza, en el XIV Congreso Jurídico Guatemalteco, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter <<alimenticio>>). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos.”⁹

Este Código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.
- Decreto 1441 del Congreso de la República, 1 de julio de 2001.

⁹ González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**. Pág. 19

1.4. Principios del derecho del trabajo

En el derecho del trabajo se encuentra muchos principios los cuales son exclusivos de esta materia, ya que en ninguna otra se considera a una parte más débil, dichos principios vienen a ser pilares fundamentales los cuales soportan una gran carga de derechos y garantías, las cuales inician precisamente desde este punto, con la ideología que los legisladores de la década de los cuarenta quisieron dejar plasmada, y de esa forma se encuentran los siguientes:

- “Principio de justicia social. Este principio se fundamenta en valores esenciales que se establecen en la Carta Magna, como lo contenido en el Artículo 101 a referirse que el trabajo es un derecho de la persona humana, que es una obligación social, el hecho de que existe libertad de trabajo, como lo refiere el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 6 del Código de Trabajo.
- Principio protector. Se refiere a la obligación del Estado de proteger a la sociedad y dentro de la cual se encuentra la clase trabajadora que constituye la gran mayoría y la evidente y clara desigualdad material que existe dentro de las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, y que por ello, de su intervención para equiparar esa desigualdad. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala refiere que las leyes laborales son conciliadoras y tutelares para los trabajadores.

- El principio de la norma más favorable al trabajador indubio pro operario, que se complementa con el principio protector o tutelar pues a través del mismo se invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo cuando se utilizan dos o más normas que son aplicables al caso concreto, debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador, tal y como lo refiere el Artículo 16 del Código de Trabajo. Este principio se complementa también con el de la condición más favorable al trabajador y se encuentra materializada en los Artículos 79 inciso j y 80 del Código de Trabajo, y el Artículo 106 párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual es aplicable solo a favor de los trabajadores. Se fundamenta en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 12 del Código de Trabajo.
- Principio de primacía de la realidad. Se refiere a aspectos contemplados dentro de la contratación laboral. Se fundamenta en lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo, cuando indica que el hecho real de la existencia de la relación laboral subordinada basta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo aún cuando no se haya suscrito por escrito ninguno o se haya tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente.
- Principio de dignidad. Se refiere a que debe prevalecer en las relaciones entre patronos y trabajadores el respeto y la dignidad humana y no permitir que el patrono,

basado en su poder económico, pretenda menoscabarla en perjuicio del trabajador o de las buenas relaciones laborales que deben promoverse en función del trabajo mismo.”¹⁰

¹⁰ López, Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 19-25.

CAPÍTULO II

2. El principio de tutelaridad

Al realizar un análisis del principio de tutelaridad, es necesario advertir que el mismo es único y exclusivo del derecho del trabajo, toda vez que es la materia del derecho donde prima realmente la desigualdad entre las partes, en este caso trabajador y patrono, donde a todas luces prolifera el poder que este último ejerce, por lo que la ley debe de otorgar protección a la parte débil, debido a esto, es que el derecho del trabajo debe de ser un universo de normas jurídicas de carácter protectorio unidireccionalmente del trabajador.

En virtud de lo anteriormente consignado se trae a colación un ejemplo simple, de un adulto que se encuentra golpeando deliberadamente a un niño de escasos cuatro años. ¿Quién será el que necesita protección en ese momento? ¿Quién tiene el poder para hacer daño?. Contestando a las interrogantes anteriores es evidente que el necesitado es el niño de cuatro años, y el que tiene el poder para hacer daño es el adulto. Pues esto es precisamente lo que ocurre en el derecho laboral, quien tiene el gran poder económico de despedir cuando quiere, pagar el salario cuando quiere, y dar descansos cuando quiere es el patrono, y se denota que el trabajador por tener únicamente como medio de subsistencia su fuerza de trabajo ya sea esta, física o intelectual no le queda más que obedecer las instrucciones, trabajar jornada extraordinaria y asuetos, reservar sus comentarios, agachar la cabeza y continuar con sus labores, ya que de no hacerlo será despedido y en el peor de los casos sin tener derecho al pago de prestaciones

laborales, y eso conllevará a que él y su familia no tengan el sustento, ni lo necesario para vivir.

“Como consecuencia del trabajo, debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio. El trabajo es un derecho social, en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración. Es deber social, por la obligación de aportar la capacidad física y mental para la obtención de satisfactores.

La persona que no trabaja, esto es, quien no es económicamente productiva, representa una carga para la sociedad. La sociedad sólo debe responsabilizarse de personas que en razón a su edad o de su condición física o mental se encuentren impedidos para laborar. Dentro de la protección que merece el trabajador, han de atenderse dos aspectos fundamentales:

- a) Una justa retribución, un salario remunerador, de acuerdo a la capacidad del sujeto y al esfuerzo empleado en el desarrollo del trabajo...
- b) La dignidad de la persona del trabajador. Implica no sólo el reconocimiento, sino el deber impuesto al patrón de tratarlo con la consideración debida, como un elemento fundamental para la existencia de la empresa.”¹¹

¹¹ Briceño Ruiz, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, Págs. 11,12.

2.1. Definición del principio de tutelaridad

La legislación laboral guatemalteca de manera precisa no presenta una definición concreta del principio de tutelaridad, y dentro del Código de Trabajo en el apartado de considerandos es donde se encuentra este valioso principio el cual literalmente enuncia: “El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

De dicha definición se desprende que la ideología del legislador al momento de la creación del Código de Trabajo es reconocer la necesidad de resguardar los derechos del trabajador a toda costa, iniciando un actuar directo contra la esclavitud, debido a que se comienza a tomar conciencia de que más allá de buscar un servicio material o intelectual a cambio de una remuneración económica o en especie, es necesario ver al trabajador como humano.

Tomando en cuenta lo anterior el trabajador debe de gozar de un descanso, y sustento necesario para que el y su familia tengan una vida digna, por que aunado a eso la Organización Internacional del Trabajo con el objeto de proteger al trabajador de la clase patronal, se da a la tarea de realizar convenios, los cuales son consentidos por los Estados que así desean hacerlo adquiriendo con esto las obligaciones de un tratado, las más frecuentes para ser parte es por medio de la ratificación y la adhesión, y los relacionados con el tema de la abolición de la esclavitud.

Adicionalmente a todo lo anterior, habría que considerar lo que sucede con la clase trabajadora y su condición de desigualdad material o económica en relación con la parte patronal y de allí el carácter tutelar de las normas que han regulado el trabajo que se desarrolla tanto en el ámbito individual como colectivo.

2.2. Fuentes del principio de tutelaridad

En relación a los principios del derecho del trabajo, se debe de tomar en cuenta que existen principios tanto del derecho individual, colectivo, como en su parte adjetiva y/o procesal, debiendo tomar en cuenta que el punto discutido dentro de la presente investigación es desde la perspectiva del derecho individual del trabajo, en tal situación es necesario hacer hincapié que si bien al hablar de fuente en términos generales es precisamente decir de donde emana o se origina algo, en este caso se debe notar de donde surge el principio de tutelaridad, apreciando que el referido principio proviene de la creación del derecho del trabajo mismo, ya que su ideología y espíritu por lo menos en Guatemala tiende a ser protectorio del trabajador, iniciando desde la Constitución Política de la República la cual en su Artículo 103 preceptúa: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

Aunado a lo anterior el hecho de que exista y tenga preeminencia el principio de tutelaridad, eso no significa que todo el tiempo se va a resolver a favor del trabajador, ya que también el trabajador posee obligaciones que de no cumplirlas facultan al patrono para dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, teniendo regulada

de forma equitativa la balanza jurídico-laboral.

2.3. Regulación legal

Como ya se había anotado en uno de los apartados anteriores dentro del presente capítulo la ley no define el principio de tutelaridad, ya que es necesario hacer la salvedad que los considerandos no son parte de la normativa jurídica, y estos solo motivan y son la inspiración que tiene el legislador como sustento y piedra angular para la creación y nacimiento a la vida jurídica de la nueva norma y/o reforma de la misma, existen inclusive criterios que los considerandos o preámbulo no son necesarios, y que no es obligatorio el darles algún tipo de cumplimiento por parte de jueces, abogados y ciudadanos en general, pero a pesar de todos los diferentes criterios que se pudieran llegar a expresar, como criterio personal del tesista, si es ineludible que toda normativa de la jerarquía que fuere tenga un preámbulo y/o considerandos, ya que esto es el reflejo social y breve de lo que motiva dicha norma.

Al ver el caso precisamente del Código de Trabajo, el mismo en su considerando cuarto inciso a) preceptúa: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Y por su parte Constitucionalmente se encuentra el Artículo 103 que regula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales

pertinentes...”

A pesar de todo lo consignado es necesario tomar en cuenta que la corriente tutelar tanto de carácter Constitucional, como ordinaria tienen ideología que favorece al trabajador por la desigualdad económica, y a todo esto hay que agregar que Guatemala tiene ratificados instrumentos internacionales de la Organización Internacional de Trabajo los cuales también se han regido basados en este principio de tutelaridad, los cuales se consideran parte de los derechos humanos universales.

2.4. Clasificación doctrinaria de los principios del derecho laboral

Al tratar el tema de los principios del derecho del trabajo, es preciso analizar que existen una gran variedad de principios que pertenecen única y exclusivamente a esta rama del derecho, y en el caso de Guatemala, el Código de Trabajo hace mención de varios de ellos de forma expresa, y algunos otros que se encuentran inmersos de forma tácita dentro de sus distintos títulos y Artículos, por lo que se hace enormemente inevitable hacer mención de ellos, y son los siguientes:

➤ Principio de superación

Los derechos y minimum de garantías de los trabajadores son llamados a ser superados progresivamente a través de los contratos tanto colectivos como individuales de trabajo y en especial en los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo de carácter económico y social. Esto significa que la legislación interna deja la puerta abierta e insta

a las partes dentro de dichos contratos de trabajo para que de forma contractual mejoren condiciones para los trabajadores.

➤ **Principio de garantías mínimas**

Los derechos contenidos en la legislación laboral guatemalteca van a constituir un mínimo de derechos para los trabajadores y estos en ningún momento van a gozar de menos derechos que los ya establecidos y reconocidos en la ley.

➤ **Principio de necesidad**

Con relación a este principio se constata que el mismo advierte que el derecho de trabajo es sumamente necesario porque de no existir, por la misma necesidad de los trabajadores, estos se verían en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos.

➤ **Principio de irrenunciabilidad**

Se implementa este derecho con el único objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador pueda renunciar a estos derechos, ya sea por coacciones, dolo, simulación o violencia o por cualquier otro motivo.

La Carta Magna de Guatemala, en el Artículo 106 preceptúa: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los

trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

➤ **Principio de imperatividad**

El imperio de las normas de trabajo se debe concebir aun en contra el mismo trabajador, esto significa que aunque un trabajador renuncie expresamente a algún derecho que dentro de la relación laboral o contrato de trabajo le corresponde, dicha renuncia deviene nula de pleno derecho, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

➤ **Principio de obligatoriedad**

Como toda rama del derecho, para que el derecho laboral cumpla con su función, debe ser aplicado con el imperio que el mismo conlleva, es decir que debe interponerse coercitivamente dentro de las relaciones de un empleador con un empleado. Se establece contractualmente un ámbito de la voluntad de las partes, pero obligatoriamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos voluntarios, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buena fe.

➤ **Principio de realismo**

Al analizar el derecho laboral se concluye que el mismo cuida y vela por el bienestar de la clase obrera, y debe loar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la

actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomar en cuenta el factor económico. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula en su parte conducente: "...las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes." Lo que procura no es observar únicamente los intereses de la clase trabajadora sino poner en armonía los intereses obrero-patronales con los colectivos dentro del marco legal y de la aplicación de justicia para beneficiar a los asalariados. En el preámbulo considerativo del Código de Trabajo se define al derecho laboral como un derecho realista y objetivo, ese realismo se debe entender como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho debe de ser realista.

➤ **Principio de in dubio pro-operario**

Si se colocara de forma estructurada los principios laborales uno de los que debería encontrarse por encima sería precisamente el de in dubio pro-operario, ya que este consiste en que cuando existan dos normas que regulan el mismo caso en diferentes sentidos debe aplicarse aquella que es más beneficiosa al trabajador, o sea la función de la norma jurídica más favorable; así también que cuando una norma es ambigua, oscura debe de interpretarse de forma que favorezca más al trabajador, o sea la función de la condición más favorable. Este principio se encuentra regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

➤ **Principio de objetividad**

De acuerdo a la aplicación del instrumento legal, su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo a las relaciones de empleadores y trabajadores surgen, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, no siempre se resuelve a favor del trabajador.

➤ **Principio evolutivo**

El derecho laboral se encuentra en evolución constante y dinámica, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian rápidamente. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: El primero es que tiene una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. Y el segundo es que tiene una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo, haciendo referencia a un mínimo de garantías sociales llamadas

a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

➤ **Principio de democratividad**

Todo derecho laboral debe ser expresión del ejercicio real de la democracia orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

➤ **Principio de naturaleza pública**

Este principio enuncia al derecho laboral como una rama del derecho público, por lo que cuando se aplica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

➤ **Principio conciliatorio**

En los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social; y a lo largo del Código se encuentra este principio; en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía

con la convivencia social; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que: "...las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

➤ **Principio de sencillez**

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

Toda relación jurídica de trabajo se encuentra una mistificación que se da entre el fenómeno social de la prestación de un servicio por una persona, subordinada a otra, a cambio de un salario, y la formalidad que para ello otorga el derecho.

Es una figura jurídica fundamental en el derecho de trabajo, ya que este constituye la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

Sobre el contrato de trabajo se ha construido el ordenamiento jurídico laboral y su presencia, delimita el campo de aplicación de las actualmente complejas normas laborales y en gran medida de la normativa de seguridad social.

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

Al referirse al contrato individual de trabajo, se entiende como aquel medio por el cual una persona se obliga a trabajar a cuenta y bajo la dependencia de otra persona recibiendo órdenes o instrucciones de aquel de una compensación o retribución que por lo general es dinero, ya que en la legislación laboral indica que esta retribución se puede

dar de cualquier clase o forma.

3.1. Definición del contrato individual de trabajo

Durante mucho tiempo se ha sostenido que el contrato de trabajo se refiere únicamente a las personas asalariadas, es decir, hombres de una categoría social, requiriéndose además otras condiciones para que se configure como tal.

Existen varias definiciones sobre este tema, pero cada autor da su propia definición y muchas veces varían de las anteriores.

El trabajo dentro de las actividades sociales del ser humano se ha venido desarrollando a lo largo de la historia de este, y las mismas van adquiriendo fuerza e importancia ya que el trabajo en sí por la actividad que realiza el trabajador en el fondo no es más que una forma de sustento económico tanto para el mismo trabajador, así como la de sus familias ya que con la retribución que le entregan esta sirva para poder llevar el sustento diario, así como vestido y educación a sus descendientes que al final ellos tendrán una mejor calidad de vida, y derivado de esto una mejor educación que se reflejará en una mejor sociedad que servirá para que el país tenga un mejor desarrollo.

Se hace necesario anotar que del trabajo proviene el desarrollo de los pueblos, resultando necesario analizar el significado de contrato individual de trabajo, por lo que a continuación se enuncian diversas definiciones.

El Artículo 18 del Decreto número 1441 Código de Trabajo establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otro (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma .

De esta definición que se encuentra en el Código de Trabajo se deducen los elementos esenciales que debe de contener un contrato individual de trabajo para que este pueda considerarse como tal, ya que con la falta de uno de esos elementos daría la no existencia de un contrato individual de trabajo y por consiguiente a la no existencia de una relación laboral entre patrono y trabajador que en el fondo es a quien le interesa tener un trabajo aunado a un contrato para que sus derechos no queden vulnerables al momento de querer el patrono y no hacerle efectivo un salario mínimo, así como a las demás prestaciones que tiene por derecho el trabajador.

“Es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”¹².

De esta definición se puede indicar que tiene bastante similitud con la definición que establece el Código de Trabajo en nuestra legislación ya que enumera los mismos elementos que intervienen en el contrato individual de trabajo, los cuales son

¹² Franco López César Landelino, **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pag. 135.

elementales para el contrato tome fuerza y vigencia para que al momento que el trabajador le sean vulnerados sus derechos inherentes este pueda accionar para la defensa de los mismos.

En ambas definiciones se caracterizan o sustentan por la relación soburdinación como elemento caracterizador de cada uno es decir que el trabajador es un subordinado ante el patron como en la realidad se da esta relación.

“Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral), en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”¹³

En esta definición está claramente contraria a la relación de subordinación, ya que se inclina más hacia una relación en la rama del derecho civil ya que como indica es un acuerdo de voluntades.

Como se puede observar en las definiciones de contrato individual de trabajo relacionadas hay dos tendencias que son una por la relación de subordinación en donde el trabajador queda a disposición y órdenes dictadas por el patrón o a la persona que él deje de encargado y la otra tendencia se inclina más por lo que es un acuerdo de voluntades que tiende más a ser un contrato dentro del ramo civil.

¹³ **Ibid.**

Es por eso que en el Código Laboral se denota claramente la tendencia que tiene y esta es hacia la relación de la subordinación ya que como es sabido el trabajador con lo único que cuenta es con su fuerza de trabajo, en si lo que se conoce como trabajo como su única fuente de ingreso y a cambio el patron él es el dueño de los medios de producción es aquí en donde se da la desigualdad en la relación laboral ya que existe una gran diferencia entre ser quien haga producir los medios de producción y obtener los dividendos de lo producido por los medios de producción, por lo tanto no encajaría una relación de acuerdo de voluntades ya que el trabajador no participa en la obtención de dividendos obtenidos dentro del proceso de producción, y así mismo el patrono nunca participará en la producción de las materias primas.

3.2. Antecedentes históricos del contrato individual de trabajo

La palabra trabajo se deriva del latín trabs-trabis que significa traba, ya que el trabajo es una traba para el hombre.

Esta actividad tan valiosa se volvió una conducta inseparable del hombre además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha evolucionado en lo individual al ser humano.

Al hacer un análisis de la historia de la humanidad siempre ha habido o existido dos clases fundamentales y totalmente contrarias en las que se ha dividido la sociedad siendo estas las que trabajan para enriquecer a otros y los que se aprovechan del trabajo de otros y así poder amasar grandes fortunas y en la mayoría de veces explotando de una

manera desmedida al trabajador y aunado a esto el mal pago del salario, así como las condiciones en donde el trabajador presta sus servicios laborales que en su mayoría son condiciones inhumanas.

A través del desarrollo y evolución del ser humano en la sociedad y en consecuencia de la existencia de las dos clases fundamentales antagónicas dio origen a la existencia de cinco fases evolutivas dentro de la relación y organización del trabajo, siendo las siguientes: el régimen de la esclavitud, el régimen feudal, las condiciones laborales en la Edad Media, el régimen de la manufactura, régimen del maquinismo, el trabajo en la Época Liberal, la racionalización del trabajo y por último la época actual.

De los regímenes relacionados se hará una remembranza de cada uno de ellos iniciando con el Régimen de la Esclavitud ya que esta fue una de las primeras formas de trabajo, que consistía que por medio de la fuerza eran sometidos tanto hombres como mujeres al dominio de otros, y aún no se conoce con certeza cual fue el origen de este régimen, se supone que uno de los orígenes fue de que el hombre iba de un lugar a otro sin un fin o motivo determinado.

Otro de los motivos que se supone que inició este régimen fue al momento que daba inicio una guerra entre pueblos ya que los pueblos vencedores por lo general al pueblo vencido los mataban pero con el transcurrir del tiempo lo que sucedió fue que en vez de darles muerte lo que hacían era mejor ponerlos a realizar trabajos y esto lo vieron como una ventaja, ya que les era más provechoso, ya que en el fondo todo esto se volvió ingresos económicos para los vencedores.

manera desmedida al trabajador y aunado a esto el mal pago del salario, así como las condiciones en donde el trabajador presta sus servicios laborales que en su mayoría son condiciones inhumanas.

A través del desarrollo y evolución del ser humano en la sociedad y en consecuencia de la existencia de las dos clases fundamentales antagónicas dio origen a la existencia de cinco fases evolutivas dentro de la relación y organización del trabajo, siendo las siguientes: el régimen de la esclavitud, el régimen feudal, las condiciones laborales en la Edad Media, el régimen de la manufactura, régimen del maquinismo, el trabajo en la Época Liberal, la racionalización del trabajo y por último la época actual.

De los regímenes relacionados se hará una remembranza de cada uno de ellos iniciando con el Régimen de la Esclavitud ya que esta fue una de las primeras formas de trabajo, que consistía que por medio de la fuerza eran sometidos tanto hombres como mujeres al dominio de otros, y aún no se conoce con certeza cual fue el origen de este régimen, se supone que uno de los orígenes fue de que el hombre iba de un lugar a otro sin un fin o motivo determinado.

Otro de los motivos que se supone que inició este régimen fue al momento que daba inicio una guerra entre pueblos ya que los pueblos vencedores por lo general al pueblo vencido los mataban pero con el transcurrir del tiempo lo que sucedió fue que en vez de darles muerte lo que hacían era mejor ponerlos a realizar trabajos y esto lo vieron como una ventaja, ya que les era más provechoso, ya que en el fondo todo esto se volvió ingresos económicos para los vencedores.

Este fenómeno social rápidamente se extendió dentro de las sociedades antiguas ya que los esclavos llegaron a ocuparse casi totalmente de la actividad de las minas, así como también en talleres, reparación de caminos y en la fabricación de monedas y en los que haceres domésticos, hubieron casos que los esclavos eran vendidos a otra personas y esta persona llegó al extremo de darlos en alquiler.

Dentro del sociedad a las personas le fue tan generalizada la esclavitud que dividió a la población en ciudadanos libres y a simplemente esclavos y así fue como la esclavitud se convirtió en un sistema económico, por lo general los esclavos eran prisioneros de guerra, hijos de nacidos de madres esclavas, así como también de deudores insolventes y reos condenados a cadena perpetua.

En la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada e incluso grandes pensadores como Platón y Aristóteles consintieron y justificaron la esclavitud, ya que el esclavo era tratado y considerado como un simple objeto de trabajo o venta ya que existía una relación jurídica de dominio sobre él.

El régimen Feudal se caracterizó porque esta fue severamente clasista y estática, aquí se dividió en tres grupos bien definidos que siendo estos: los clérigos que poseían la cultura y el poder; los guerreros que eran dueños de la riqueza; y, la masa de los siervos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían al régimen.

Todos ellos rodeaban al señor feudal y estaban obligados al trabajo servil estos eran siervos y pertenecían al señor en entera propiedad estos no podían separarse del feudo

ni cambiar o vender por otro, los siervos eran heredados a los parientes del señor feudal al momento de fallecimiento de este.

La organización social del feudalismo fue principalmente la preocupación de la tenencia de la tierra, ya que en sí se volvió una necesidad económica en virtud que la riqueza del feudo era sostenida exclusivamente por lo que producía el mismo ya que a los habitantes del feudo solo les daban lo necesario para subsistir y al mismo tiempo cerraban la puertas a la producción y trabajos de otras regiones y todo esto dio origen a que la economía dependiera de la agricultura.

De este régimen surgieron tres instituciones que son: La servidumbre se cree que esta institución apareció en el continente Europeo en la época de los emperadores cristianos de Roma, como una corriente sencilla de liberación de los esclavos, ya que los hombres pertenecían al dueño de las tierras que eran del señor feudal y este a cambio solo les daba lo necesario para subsistir, aquí los hombres no eran esclavos, sino que eran subordinados al señor feudal con la obligación de servirle ya fuera en el campo o en los oficios domésticos, los hijos de los siervos también nacían con esa condición de siervos, pero con la diferencia que el amo ya no podía disponer de la vida de los siervos, permitiéndoles casarse y tener familia y con esto agrandar la cantidad de siervos a sus servicios.

El colonato, se caracterizaba porque el señor feudal utilizaba esta institución por dos objetivos que eran el primero de someter a un hombre libre y el segundo hacerlo producir las tierras conquistadas, el colono que por lo general era libre, aceptaba y se

comprometía a trabajar las tierras de su amo y este gozaría del producto con sola la obligación de dar una cuota al señor feudal.

El Vasallaje, esta institución era una práctica menos rigurosa de sometimiento a una persona aquí lo que se buscaba era alguna oportunidad laboral, de una manera sacramental y sencilla en la que el vasallo besara públicamente la mano de su amo, a partir de ese momento iniciaba el sometimiento de un hombre al otro, y el vasallo sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.

Las condiciones laborales en la Edad Media, es aquí en donde el hombre conoció por primera vez el trabajo libre debido a que se trataba de una economía cerrada y esta existía sin comercio exterior, completamente autosuficiente y aislada de las perturbaciones exteriores y todo esto basado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a consecuencia de esto empezaron a desaparecer las grandes propiedades feudales que eran impuestas a los agricultores y fue sustituido por aparcerías o por arrendamientos con contrato temporal y a renta fija, los que antes eran siervos ahora se convirtieron en obreros liberales o artesanos, se empieza a contratar al aprendiz que debía estar comprendido entre las edades de doce a quince años, y con la condición de que los padres debían pagar al maestro y este tenía sobre el aprendiz el derecho de guarda, de vigilancia y de corrección.

La manufactura en esta institución dio origen al taller moderno y fue factor muy importante en la evolución del trabajo, desde sus comienzos reunió todas las características de la industria ya que implicó la inversión de fuertes capitales así como la

concentración de obreros en los talleres, la división del trabajo y la utilización de instrumentos mecánicos, de esta manera se diferenció del trabajo artesanal, del doméstico, pero aun así no constituía el trabajo industrial moderno.

La manufactura representó un golpe mortal para los artesanos, ya que prácticamente los suprimió como sistema laboral, esta institución se caracterizaba por la reunión de trabajadores e instrumentos de trabajo en edificios amplios y bajo la dirección exclusiva y la autoridad disciplinaria del jefe de taller, en sí la manufactura tuvo cuatro elementos fundamentales que son: La concentración de los instrumentos de trabajo; Concentración de productores inmediatos; Separación entre productor y el consumidor; y, la inversión de capital para la instalación del taller, así como para contratar a los trabajadores.

En el Régimen de El Maquinismo se caracterizó por la introducción de la máquina movida por la fuerza diferente de la tradicional fuerza del hombre, y la producción masiva suplió del todo a lo que hasta entonces se hacía en forma artesanal. El maquinismo se inició cuando John Kay inventó en 1763 la lanzadera de volante, el cual podía producir hilo en grandes cantidades, otro paso importante y crucial dentro de este régimen fue la invención de la máquina de vapor ya que esta podía mover maquinaria pesada y esto dio origen un giro sobre todo en los trasportes y se inventó el ferrocarril.

El maquinismo llegó a transformar radicalmente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo, se acumulan grandes capitales a fin de instalar maquinaria que aumento la productividad pero así mismo crecieron las inquietudes de los trabajadores que eran explotados sin consideración alguna.

El trabajo en la época liberal, en este régimen cambió la apreciación hacia el trabajo ya que dejó de ser digno y se le atribuyó la calidad de creador de riqueza y desarrollo, dos acontecimientos históricos que marcaron el desarrollo del trabajo fueron la revolución francesa, punto de partida hacia el hombre libre, y la Revolución Industrial que dio inicio a la modernidad con la aparición del maquinismo con lo que bruscamente afectó a las condiciones materiales en que hasta entonces se venía desarrollando el trabajo.

Como se hizo mención con el desarrollo de la técnica esto trajo como consecuencia el desplazamiento del trabajo del campo hacia las ciudades con esto la población obrera creció y se concentró en los grandes centros urbanos para darle una importancia al trabajo.

A la par de las innovaciones técnicas existió otro factor que imprimió nuevas características al sistema laboral esto fue la división del trabajo es decir una separación de los procedimientos fabriles, que implicaba también que los obreros tuvieran que repetir constantemente los mismos movimientos, se racionalizó el trabajo sin embargo la clase obrera pagó un precio muy alto por estas ventajas ya que la forma de distribución cambió y en forma negativa, ya que se pagaba miserablemente al trabajador y no siempre en dinero, sino con vales canjeables por mercancías en los almacenes de la propia empresa.

Durante la revolución industrial triunfa y se establece como filosofía el individualismo liberal y en él la voluntad humana representaba el valor supremo en la realidad y esfera absoluta de disposición de las propias decisiones.

El liberalismo individualista durante la época caracterizada por grandes desarrollos y magnos aumentos en la producción, pero también culpable de sumir a gran parte de la sociedad en la más oscura de las miserias, resultado del pago de magros salarios a cambio de prolongadas jornadas de trabajo.

Racionalización del trabajo, en este régimen el maquinismo alcanzó un rápido desarrollo a partir del siglo XIX, como características de ello, es el establecimiento de amplios locales laborales, costosa fabricación fabril que dependía para su movimiento de máquinas, hechos que facilitaron la operación de lo que se ha llamado la racionalización científica del trabajo con lo que ha ayudado a mejorar la productividad y se evitó la pérdida de tiempo y material, Enrique Fayol fue el primero en introducir el análisis de los movimientos de los obreros y su control cronométrico.

Y todo esto con la finalidad de poder llevar un mejor control de calidad y de producción sobre lo producido a costas del trabajador que por este tipo de control es más fácil de controlar y poder explotarlo al máximo.

El trabajo en la actualidad, los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de darles mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo no fueron infructuosos. A principios del siglo XX con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares, al contrario, pasaron a estar bajo el control y una consistente supervisión del propio Estado.

Todo esto con el fin de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que establece la legislación laboral en pro y defensa de esos derechos mínimos otorgados a la clase trabajadora.

3.3 Elementos generales y especiales del contrato de trabajo

El contrato de trabajo está compuesto por elementos generales y elementos especiales. Los elementos Generales del Contrato de Trabajo son: capacidad, consentimiento y objeto; en los elementos especiales se tiene: La prestación personal del servicio, la subordinación y el salario.

La capacidad en términos generales se reconocen dos clases que son la capacidad de goce que consiste básicamente en que la persona sus derechos son representados y ejercicios en su nombre por un tercero y en la capacidad de ejercicio, aquí la persona actúa en nombre propio haciendo valer sus derechos y obligaciones.

El consentimiento, este elemento se basa en la libertad del trabajo en la que tanto el patron como el trabajador tienen la oportunidad de seleccionar y ponerse de acuerdo en las condiciones en que se va a dar la relación laboral.

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

La prestación personal del servicio como elemento especial del trabajo consiste en que la ejecución de los trabajos, o los compromisos laborales que tiene que ser realizado por una persona individual; en cambio el patrono este puede ser una persona individual o una persona jurídica.

La subordinación como elemento especial del trabajo es el que más se destaca y consiste en que el trabajador queda totalmente bajo las ordenes y disposiciones del patrono dentro de la jornada de trabajo es este elemento principal para que se de un contrato de trabajo y relación de trabajo.

El salario como elemento especial del trabajo este puede darse de varias formas pero lo más general y aplicado a la actualidad es la retribución directa por medio de entrega de dinero y en ciertos sectores se puede dar dinero y víveres.

3.4. Formas del contrato individual de trabajo y sus características

En la legislación guatemalteca en el Código de Trabajo especialmente en el Artículo 27 establece: "El Contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días," y el Artículo 28 establece: "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el

acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”.

Estos Artículos indican claramente cuáles son los lineamientos y condiciones al momento de celebrar algún contrato individual de trabajo ya sea de forma verbal o de forma escrito en consecuencia todo contrato, en mayor o menor grado requiere condiciones y formalidades.

Dentro de la características del contrato de trabajo se tiene las siguientes: Bilateral: De él se derivan obligaciones para ambas partes, siendo la principal para el trabajador la prestación del servicio y del patrono el pago del salario; consensual: elemento principal el consentimiento de las partes; consensual: solo con el consentimiento de ambas partes; oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico; principal: no necesita para su existencia de otro tipo de contrato; y, de tracto sucesivo: el cumplimiento de las obligaciones se dan en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patrono y trabajador en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono

En primer lugar el trabajador tiene solamente para poder subsistir su fuerza de trabajo ya sea intelectual o material, y dentro del desarrollo de una relación o contrato de trabajo, surgen un sinnúmero de situaciones de las cuales en su mayoría están fuera de las manos y decisión del trabajador, encontrándose en completa dependencia del patrono y en el caso controvertido del que trata el presente tema de investigación, no es imputable al trabajador el hecho de que el patrono por circunstancias que por supuesto son ajenas al empleado, sea declarado en estado de interdicción.

Por tal motivo en el momento preciso en el que el patrono es declarado en estado de interdicción y haber agotado todo el proceso civil y encontrándose la sentencia firme, de declaratoria de interdicción, es el momento justo en el que el principio de tutelaridad debe de cumplir con su cometido en el entendido de que los contratos celebrados entre patrono y trabajador, deben de continuar vigentes y surtir todos sus efectos a pesar de la declaratoria de interdicción, pero la pregunta es: ¿Cómo continuarán los contratos laborales si la parte patronal se encuentra declarado en estado de interdicción?. El Código de Trabajo en su Artículo 31 último párrafo regula: "La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria."

En virtud de lo anterior es indispensable tomar en cuenta supuestos de hecho que se desprenden de la declaratoria de interdicción del patrono, ya que si llegara a existir sustitución patronal para el efecto la ley regula que en caso de sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos, así mismo el Artículo 23 del Código de Trabajo también regula: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

Debido a todo lo consignado en este subtema es primordial e importante el advertir que el principio de tutelaridad surge en muchas situaciones previstas en el Código de Trabajo, a pesar de no establecerlo expresamente y solo hacerse notar de forma tácita.

4.1 Concepto de patrono

Resulta sumamente importante que dentro de la parte expositiva de la presente investigación queden claros cuáles son los sujetos primordiales dentro del derecho del trabajo, los cuales participan dentro de la relación laboral desde su inicio, hasta su finalización, por lo que serán desarrollados en este capítulo conceptos como patrono, trabajador y adicionalmente otros que si bien es cierto no son parte directa del derecho

del trabajo, pero vienen a ser controversiales para el desarrollo y entendimiento de esta tesis.

En ese orden de ideas es menester tener el significado etimológico de la palabra patrono, el cual proviene del "Latín patronus, el que tiene derecho a patronato en alguna cosa."¹⁴

Esta última definición se puede constatar que es muy ambigua para poder tener una idea más concreta es indispensable tomar en cuenta la definición del Código de Trabajo de Guatemala, regulado en el Artículo 2, patrono "es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo." La referida enunciación legal aporta mucho más por el tipo de investigación que se trata, pero aún es ineludible el tomar en cuenta una definición doctrinaria como la que presenta el autor Roberto Muñoz Ramón en su obra Derecho del Trabajo lo define a patrón como: "persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador."¹⁵

En consecuencia de lo anteriormente consignado, tomando en cuenta que ha quedado claramente el significado tanto etimológico, legal y doctrinario de la palabra patrono, no está demás el mencionar que ciertas legislaciones lo denominan simplemente como empleador, y manifiestan algunos tratadistas que la palabra patrono es un concepto muy

¹⁴ Barcia D., Roque, **Diccionario general etimológico de la lengua española**. Pág. 132.

¹⁵ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**. Pág. 25.

grosero para denominarlo de esa forma, e inclusive un tanto degradante para el trabajador, este es el caso de Argentina, ya que en su Código Procesal del Trabajo, únicamente se refieren al empleador y no aparece la palabra patrono, situación muy particular de Guatemala.

4.2. Concepto de trabajador

El desarrollar un concepto laboral tan fundamental e importantísimo, sin el cual la materia del derecho del trabajo mismo no podría nunca existir, en realidad enmarca un sinfín de emociones y pasiones entrelazadas, ya que al ser parte de la Universidad Estatal de Guatemala, es imposible el olvidar toda esa historia de la clase obrera y sindical, por la cual ha corrido sangre, como consecuencia del solo hecho de querer exigir que se respeten los derechos y garantías plasmados constitucionalmente, al igual que en normas ordinarias, e instrumentos internacionales ratificados por Guatemala, los cuales a pesar de encontrarse vigentes en la realidad objetiva no son respetados ni en lo más mínimo, por lo que se hace necesario hacer valer los derechos de todos esos trabajadores, quienes inclusive dentro de los mismos Órganos Jurisdiccionales, son obligados en ocasiones a conciliar dentro del juicio ordinario laboral, violentando sus derechos.

En tal virtud, es necesario tomar en cuenta que existen en abundancia definiciones de trabajador, pero pocas o inclusive se podría decir que ninguna refleja el verdadero contexto del trabajador guatemalteco, quien si bien es cierto en algunas ocasiones cuenta con un empleo, pero desconoce sus derechos y es violentado por el poder

económico patronal, que a toda costa únicamente velara siempre por aumentar su riqueza.

Es por ello que no hay que perder de vista la definición legal de trabajador la cual a pesar de ser un tanto ambigua contiene los elementos y características básicas requeridas para comprender objetivamente el concepto, la cual se encuentra regulada en el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 3 el cual literalmente establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Aunado a todo esto es indispensable tomar un punto de vista etimológico y doctrinario y para el efecto se encuentra que "Según el Novísimo Diccionario de la Lengua Castellana, trabajador es el que trabaja, de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero para efectos del derecho del trabajo, únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes también llamados subordinados."¹⁶

Ahora bien el trabajador tiene una posición muy particular ya que el patrono debe de tener claro que entre sus subordinados siempre existirán trabajadores intelectuales y trabajadores que su aporte es únicamente físico, por tal motivo se puede establecer que "no puede haber trabajo intelectual sin la fase material ni trabajo material que no sea pensado. Para algunos tratadistas hay una distinción entre el trabajador, quien realiza

¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando, **Op. Cit.** Pág. 73.

faenas materiales, y el empleado, que se dedica a las labores intelectuales. Sin embargo, otros tratadistas engloban ambas actividades con el vocablo empleado, Krotoschin, por ejemplo, afirma que la lucha por el derecho existe, pero una lucha no debe ser lucha material de destrucción, sino la que en regímenes democráticos se lleva por evolución a la solución de los grandes problemas que afectan a la sociedad.”¹⁷

4.3. Concepto de interdicción judicial

En relación al concepto de interdicción judicial, se puede constatar que el mismo es un concepto compuesto y complejo por lo que es necesario hacer hincapié en las instituciones que regula el Código Civil de Guatemala, y para el efecto se cuenta con el Artículo 9 el cual establece: “Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción. Pueden asimismo ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos. La declaratoria de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.”

El referido Artículo 9 hace referencia a dos supuestos los cuales es necesario ampliarlos, encontrando que el primero de ellos es el relacionado a los mayores de edad que

¹⁷ Bermúdez Cisneros Miguel, **Derecho del trabajo**. Pág. 117.

padecen de alguna enfermedad mental que los prive de discernimiento indicando de forma imperativa que deben ser declarados en estado de interdicción. Por tal motivo se hace obligatorio el contar con el significado de la palabra interdicción según el diccionario jurídico elemental de Cabanellas es: "Prohibición, vedamiento. Incapacidad civil establecida como condena a consecuencia de delitos graves. El estado de una persona a quien judicialmente se ha declarado incapaz, privándola de ciertos derechos, bien por razón de delito o por otra causa prevista en la ley."¹⁸

En atención a ese orden de ideas se entiende que el mayor de edad previamente debe de padecer una enfermedad mental para que sea declarado incapaz, pero esta declaración la hace única y exclusivamente un Juez de Primera Instancia Civil, agotando el proceso de declaratoria de interdicción regulado en los Artículos 406 al 410 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Así mismo el segundo supuesto es de todas aquellas personas que abusen de bebidas alcohólicas y/o drogas debido a que se exponen ellas mismas a dilapidar sus bienes y los de su familia, por tal razón es imprescindible el cumplimiento de todos los presupuestos procesales.

En la legislación civil de Guatemala, se determina el procedimiento a seguirse para la declaratoria de interdicción e incapacidad, y preceptúa el Artículo 406 del Código Procesal Civil y Mercantil: "Procedencia. La declaratoria de interdicción procede por enfermedad mental, congénita o adquirida, siempre que a juicio de expertos sea crónica

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 209.

e incurable, aunque en tal caso pueda tener remisiones más o menos completas. También procede por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, si la persona se expone ella misma o expone a su familia, a graves perjuicios económicos...”

Al requerimiento de declaración de interdicción deben acompañarse los documentos que justifican y el ofrecimiento de las declaraciones pertinentes. La persona de la cual se solicita la declaración de interdicción deberá ser examinada por dos expertos, uno nombrado por el solicitante o actor, y otro por el propio Juzgado, y en caso de discordia se nombrará un tercero, o se recurrirá a un órgano consultivo.

Asi también es necesario el nombramiento de un tutor específico que se encargue de su defensa, dictando medidas de seguridad de los bienes y nombrará un interventor judicial que los reciba bajo inventario. Y de comprobarse la solicitud, el juez dictará las disposiciones para el cuidado y la seguridad del enfermo.

En lo relacionado al examen médico, establece el Artículo 408 del Código Procesal Civil y Mercantil: “El examen médico se efectuará dentro del término que sea necesario, no pasando de treinta días. Vencido este término, se pondrá en autos el resultado de las diligencias y se levantará acta que firmarán el juez, los expertos y el secretario. Durante el término indicado, el juez podrá interrogar o examinar al paciente cuantas veces lo crea necesario.”

El procedimiento previa audiencia a la Procuraduría General de la Nación, finaliza con la declaratoria de procedencia o improcedencia a la interdicción solicitada, y sí ésta fuera

en sentido afirmativo, se nombrará por parte del tribunal al respectivo tutor en forma definitiva, cesando toda administración provisional, se publicará en el Diario Oficial y se anotará en los registros civil y de la propiedad de manera oficiosa. en su y como consecuencia de la existencia del mismo, es el momento de anotar las formas en que éste deja de regir para las partes.

4.4. Tipos de incapacidad e interdicción

La incapacidad es la carencia o falta de aptitud para poder actuar legalmente, ya que no se tiene la investidura jurídica para poder ejercer ciertas facultades, de esa forma se puede encontrar que existe la incapacidad absoluta y la relativa. Al referirnos a la primera de ellas se encuentra que la persona se encuentra completamente vedada del ejercicio de todos sus derechos civiles de forma permanente; mientras que la incapacidad relativa, únicamente priva parcialmente del poder gozar de algunos derechos de forma temporal.

Se plantea el ejemplo legal que del Código Civil del varón menor de edad, pero con dieciséis años de edad cumplidos, quien posee la capacidad relativa para contraer matrimonio, dicha capacidad es relativa a pesar de que es necesaria la autorización de quien ejerce su patria de potestad o tutela. Al igual que la mujer mayor de catorce años tiene la capacidad civil necesaria para reconocer a sus hijos, esto sin ningún previo consentimiento.

“Por consiguiente, la incapacidad es la carencia de aptitud para que la persona que tiene

capacidad de goce, pueda hacer valer sus derechos por sí misma.

Ahora bien, como la capacidad de obrar se caracteriza por ser susceptible de graduación, se puede tener más o menos capacidad de obrar, y por la posibilidad de imponer sobre ella restricciones a su ejercicio, la incapacitación se manifiesta como una limitación graduable de la capacidad de obrar, que, por ello, no impone las mismas restricciones a todos los sujetos.

En todo caso, se trata de un status que afecta exclusivamente a las personas físicas, es un estado civil de la persona física. Por ello, incapaz para el derecho es la persona física que tiene restringida su capacidad de obrar por declarar una sentencia judicial que concurre alguna de las causas o circunstancias que le impida gobernarse por sí misma.

Aparte de la edad, que obra automáticamente como causa modificadora de la capacidad de obrar en la forma que se acaba de exponer, existen una serie de causas que producen el mismo efecto, pero para cuya aplicación será necesaria una declaración previa de incapacidad. De este modo la situación jurídica de las personas se basará, no en sus cualidades o condición natural, sino en una causa objetiva: en la declaración judicial con lo que se da una mayor estabilidad al estado de las personas y se logra mayor seguridad para terceros.¹⁹

Los tipos de interdicción doctrinarios suelen ser variables dependiendo del autor que los clasifique, siendo lo más común la interdicción judicial y la interdicción legal, de esa

¹⁹ Aguilar Guerra, Vladimir Osman, **Derecho civil parte general**. Pág. 157-158.

cuenta, es importante anotar que de forma expresa la legislación civil sustantiva en Guatemala, regula una interdicción expresa, pero a su vez desde el punto de vista del derecho penal, también existe una interdicción judicial, que si bien es cierto que dentro del Código Penal no se encuentra la figura de la interdicción de manera expresa, si se puede constatar que la misma se encuentra tacitamente en el Artículo 23 numeral 2º “Quien en el momento de la acción u omisión, no posea, a causa de enfermedad mental, de desarrollo síquico incompleto o retardado o de trastorno mental transitorio, la capacidad de comprender el carácter ilícito del hecho o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, salvo que el trastorno mental transitorio, haya sido buscado de propósito por el agente.”

Y para efecto de poder llevar a la realidad jurídica este instituto penal, es necesario el agotar procesalmente un juicio para la aplicación de medidas de seguridad y corrección, debiendo declarar la incapacidad de la persona que haya cometido delito.

4.5. La importancia de aplicar el principio de tutelaridad

Es trascendental el tomar en cuenta porque se debe de llevar a la realidad jurídica objetiva la aplicación del principio de tutelaridad, debido a que como ya se desarrollo dentro de la presente investigación, la parte más débil en toda relación laboral es el trabajador, inclusive siendo esto una diferencia social, previa a la relación laboral. Se puede analizar a nivel general que de forma evolutiva el derecho del trabajo a cambiado en Guatemala en los últimos setenta años, ya que antes de la creación del Código de Trabajo no se concebía dentro de la normativa jurídico-laboral el contar con principios

exclusivos de esta materia y mucho menos que favorecieran a la parte trabajadora, es por tal motivo que con la creación del Código de Trabajo, el sector trabajador de Guatemala, tiene una luz y un sinfín de esperanzas ya que por primera vez de forma histórica se reconocen derechos laborales los cuales se encuentran protegidos por una ideología protectora de la parte débil dentro de una sociedad guatemalteca reprimida por el capitalista toda vez que este cuerpo legal incluye garantías mínimas a favor del trabajador y tutelaridad en sus derechos.

“...A través del principio de tutelaridad se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías sociales mínimas y a concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto; sin embargo la máxima expresión del principio de tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que se presume con bases ciertas una situación desfavorable para el trabajador el legislador ha otorgado una protección jurídica preferente para el trabajador, y que las mismas leyes de trabajo facultan al juzgador a considerar las situaciones en que el trabajador está en

clara desventaja y tomar en cuenta esa desventaja al dictar su resolución.”²⁰

4.6. Las consecuencias que derivan de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre patronos y trabajadores en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono

Después de haber desarrollado los numerales anteriores a este en el presente capítulo se deduce que las consecuencias que se derivan de la aplicación del principio de tutelaridad en los contratos celebrados entre los patronos y los trabajadores en virtud de la declaración judicial de interdicción del patrono, estas consecuencias van dirigidas principalmente a la protección del trabajador con relación a su salario, ventajas económicas y a las demás prestaciones laborales adquiridas al momento de celebrar el contrato laboral con el patrono.

Este principio está regulado en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, precisamente en el considerando cuarto literal a), e indica precisamente que el Derecho de trabajo es un derecho tutelar del trabajador es decir que ampara o defiende a los trabajadores ya que su objetivo esencial es el de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en el entendido de que el derecho de trabajo no está poniendo al trabajador en una situación ventajosa sobre el patrono, si no lo que hace es otorgarle una protección jurídica preferente por la desigualdad económica existente entre ellos.

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando, **Op. Cit.** Pág. 25.

Siempre continuando con las consecuencias de la aplicación del principio de Tutelaridad entre los contratos celebrados entre patronos y trabajadores en virtud de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, esta aplicación se entenderá que la protección jurídica preferente a la que hace mención el Código de Trabajo es con tal de proteger los derechos adquiridos en el contrato de trabajo ya que si se da el caso de ser declarada la interdicción judicial del patrono, y si alguien quiera dejar sin validez los contratos laborales en perjuicio del trabajador con el único propósito de perjudicar al trabajador.

El Código de Trabajo, regula lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo; así el Artículo 76 regula que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o bien por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para él, se encuentran en el Artículo 77 del Código de Trabajo; asimismo, las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, están reguladas en el Artículo 79 del cuerpo legal citado.

En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo

jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

El despido puede ser directo o indirecto, y también justo o injusto. El despido directo ocurre cuando es el patrono el que da por terminada la relación laboral; el indirecto se da cuando es el trabajador el que le pone fin al contrato de trabajo por causa imputable al patrono.

En relación a lo anotado, el despido puede o no, ser justo o injusto; las causas del despido justificado deben estar reguladas en la ley.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas que facultan al trabajador para tal efecto, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo.

El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, el patrono debe remunerarlo de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales y antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.

Si el patrono prueba esto último, debe el trabajador, pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios o las prestaciones que indica el Artículo 84 del Código de Trabajo, según sea el caso y además, el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta

goza asimismo del derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan, de esta disposición se puede establecer que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores pero eso no implica que se violen los derechos del patrono, ya que éste además de que tiene la obligación legal de cumplir con lo que le manda la ley, así mismo, ésta le protege de aquellos trabajadores de actúen de mala fe.

Aunque la suspensión del contrato de trabajo no implica la terminación de la relación de trabajo, es necesario su análisis, por lo que se puede establecer que ésta se realiza cuando sus efectos y obligaciones principales; es decir, prestación de servicios por parte del trabajador y pago del salario o sueldo por parte del patrono, se encuentran paralizados.

“La base doctrinaria que sustenta la institución de la suspensión del contrato de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, es que ninguna de las partes es responsable que existan algunas prestaciones ligadas a hechos justificados o casos fortuitos (descansos regulados por la ley, licencias por condiciones físicas, accidentes de trabajo, limitación de locomoción ajena a la voluntad del trabajador, la falta de materia prima, acciones legítimas de suspensión de labores, etc), que necesariamente interrumpen las relaciones laborales ya sea en forma individual o en forma colectiva”²¹.

La interrupción de servicios y de salario, sin ruptura del vínculo laboral, integra la suspensión del contrato de trabajo.

²¹ **Ibíd.** Pág.163.

La suspensión del contrato de trabajo puede ser sin causa, por la sola voluntad del patrono, y con causa. Por su parte el Código de Trabajo regula esta institución, al definir el Artículo 65, la suspensión del contrato de trabajo así: "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 extinguen los derechos y obligaciones que emanen de los mismos". La suspensión puede ser individual parcial o total y colectiva parcial y total; las causas que dan lugar a la suspensión de los contratos de trabajo se encuentran reguladas en los Artículos 66, 68, 70 y 71 del cuerpo legal citado.

El análisis y estudio del contrato individual de trabajo es muy importante, desde la suscripción o el inicio de la relación de trabajo, hasta las formas de terminar esta relación laboral, así como las formas de suspensión del contrato de trabajo. Prestaciones laborales y jornadas laborales

Las prestaciones laborales son un conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales y/o intelectual.

Otra definición aportada por Alfonso Brañas, coincide en que prestación es: "Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna

cosa.”²²

Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa: “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes”, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo.”²³

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”²⁴.

Por su parte prestación social es refiriéndose a lo político-laboral, es cada uno de los servicios estatales, instituciones públicas o empresas de la iniciativa privada deben proporcionar a sus trabajadores.

Adicionalmente a la retribución económica correspondiente al salario que recibe el trabajador por la prestación de su trabajo material o intelectual, la ley regula las prestaciones sociales y económicas que le corresponden:

- Salario mínimo: El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el

²² Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**, Pág. 433

²³ Diccionarios jurídicos temáticos, Vo. IV; Pág. 130.

²⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 384.

trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

- Ventajas económicas: El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- Descansos semanales: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- Días de asueto: El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- Vacaciones: Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- Aguinaldo: El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en

el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado).

- La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.
- Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación – Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete

centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- Día de la madre: El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de 1968, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- Período de lactancia: Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al

día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, este período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al concluir la presente investigación es ineludible resaltar o enmarcar el problema que afrontan los trabajadores que hayan celebrado contrato con los patronos y al momento de la declaratoria judicial de interdicción del patrono, en este momento el trabajador y sus derechos adquiridos quedan vulnerables y conminados, por la razón que aquí es donde corren peligro para que puedan ser despedidos y así no pagarles las prestaciones a las que tienen derecho, aduciendo el estado mental del patrono que fue declarado interdicto, por lo expuesto los trabajadores se ven perjudicados económicamente debido a que perderán su empleo, por ende dejarán de percibir un salario y no tendrán como sostenerse tanto él como su familia durante el tiempo que dure encontrar un nuevo empleo.

En virtud de lo anterior se recomienda aplicar el principio de tutelaridad para que los trabajadores tengan un respaldo jurídico y legal, y evitar que se les perjudique económicamente, así los patronos no tendrán ni la más mínima oportunidad de intentarlo, y en el caso de hacerlo no lograrán su objetivo de modificar las condiciones laborales de los trabajadores, este principio debe ser aplicado al momento de iniciar un juicio ordinario laboral en el supuesto de nulidad del contrato de trabajo por la interdicción judicial del patrono, con el objeto que este contrato no surta efectos jurídicos y aduciendo que este no nació a la vida jurídica por la interdicción del patrono, pero este contrato si nació y surtió efectos con el inicio de la relación de trabajo que en sí es el perfeccionamiento del contrato de trabajo, por lo tanto el trabajador si cumplió con la parte del contrato que le correspondía.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. **Derecho civil parte general**. Guatemala: Colección de monografías Hispalense, 2006.
- BARCIA D., Roque. **Diccionario general etimológico de la lengua española**. España: Francisco Seix Editor, (s.f.).
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Oxford, México: (s.e.), 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 6ta. ed., 2007.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México: Editorial Harla, 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 6ta. ed., 2004.
- DÍAZ CASTILLO, Roberto. **Principios básicos del derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana, 1977.
- Diccionarios Jurídicos Temáticos**. Oxford, Volumen IV, México: (s.e.), 2001.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Formatec, 4a. ed., 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- FLORES, Mercedes y Wotzbeli Arriaga Ureta. **Historia de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2008.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2a. ed., 2010.

GÓNZALEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso jurídico guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Guatemala, 1991.

LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Impresos Industriales, Guatemala: (s.e.), 1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Tesis (Lic. Abogado y Notario). Guatemala: Universidad de San Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo II, México: Ed. Porrúa, S.A. 1983.

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil. Decreto Ley número 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.