

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



**DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES  
SINDICALIZADOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO  
CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN CASOS CONCRETOS EN GUATEMALA**

**JAIME RICARDO GONZÁLEZ IBAÑEZ**

**GUATEMALA, MARZO DE 2017**

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

**DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES  
SINDICALIZADOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO  
CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN CASOS CONCRETOS EN GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JAIME RICARDO GONZÁLEZ IBÁÑEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, marzo de 2017**

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Ernesto Garrido Colón
Secretario:	Lic.	Carlos Aguirre Ramos
Vocal:	Licda.	Vilma Desireé Zamora Pérez

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima
Vocal:	Lic.	Moisés de León

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 06 de agosto de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS ALBERTO HERNÁNDEZ ARRIVILLAGA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JAIME RICARDO GONZALEZ IBÁÑEZ, con carné 200910220,  
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 223 INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN  
CUANTO A REGULAR EL GOCE DE LA INAMOVILIDAD LABORAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS  
MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CONTRATADOS A PLAZO FIJO..

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 éste debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

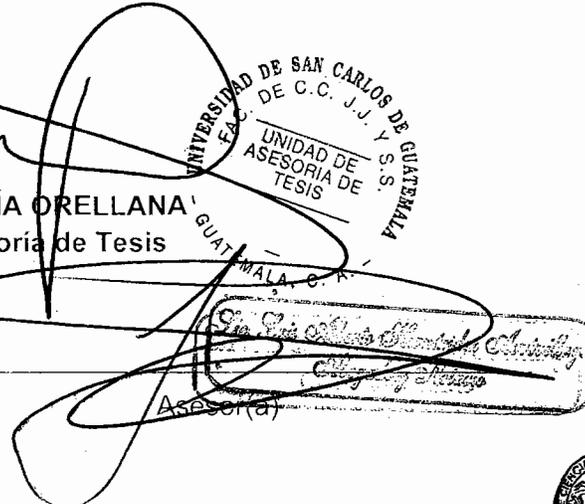
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 02/02/2015

f)

  
 Asesor(a)

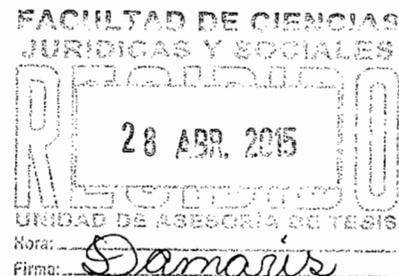




*Lic. Luis Alberto Hernández Arrivillaga*  
*Abogado y Notario*  
*Magister en Seguridad Pública*  
 6 AV. 0-60, Zona 4, Torre Profesional II. 5to nivel, Oficina 507.  
 Tel.2335-1597 - Cel. 5202-1730

Guatemala, 20 de abril de 2015.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller JAIME RICARDO GONZÁLEZ IBAÑEZ, con número de carné 200910220, que se encontraba intitulado: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 223 INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN CUANTO A REGULAR EL GOCE DE LA INAMOVILIDAD LABORAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CONTRATADOS A PLAZO FIJO", y que de conformidad con las facultades otorgadas quedó intitulado como: "DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES SINDICALIZADOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN CASOS CONCRETOS EN GUATEMALA". Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

**I. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** El asesorado efectuó una investigación seria y consciente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad. Por último emitió recomendaciones aplicables, por ser éstas posibles y legales.

**II. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS:** El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, históricos, científicos; sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.

**III. REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido.



*Lic. Luis Alberto Hernández Arrivillaga*  
*Abogado y Notario*  
*Magister en Seguridad Pública*  
6 AV. 0-60, Zona 4, Torre Profesional II. 5to nivel, Oficina 507.  
Tel.2335-1597 - Cel. 5202-1730

IV. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** La tesis aborda un tema, respecto a la importancia que tiene el fuero sindical para los miembros del comité ejecutivo de un sindicato contratados a plazo fijo, ya que por la mala aplicación de los contratos de trabajo, los patronos tienden a entorpecer o tergiversar de alguna manera las disposiciones contractuales para evadir responsabilidades. Por lo tanto la contribución que se desprende de este trabajo a las ciencias jurídicas y sociales es precisamente el indicativo de las irregularidades que existen en relación de la contratación laboral y la aplicación correcta de las normas sindicales en cuanto a la protección de los principios fundamentales de la materia laboral y el señalamiento de las causas que originan ese tipo de problemas.

V. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** El resultado de la tesis es la recapitación a una problemática social por la falta de regulación legal; la conclusión discursiva aportada es pertinente, pues estas no sólo es posible sino necesaria para solventar la problemática.

VI. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación realizado por mi asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante llena todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo, así también hago constar que no existe parentesco dentro de los grados de ley con mi asesorado.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,

Lic. Luis Alberto Hernández Arrivillaga  
Asesor  
Colegiado No.8958



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de enero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JAIME RICARDO GONZÁLEZ IBAÑEZ, titulado DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES SINDICALIZADOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN CASOS CONCRETOS EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

### A DIOS:

Por darme la vida, la fuerza para seguir sus caminos y sabiduría para alcanzar este triunfo.

### A MI DULCE MADRE:

Elizabeth Ibáñez de González, gracias por tu amor eterno, paciencia, fortaleza y apoyo incondicional durante toda mi vida, las sonrisas, lágrimas han valido la pena para que juntos logremos este triunfo.

### A MI PADRE:

A vos mi querido viejo, Jaime Amílcar González Dávila, por ser mi inspiración, mi mayor ejemplo de superación y vida, por ser el modelo ejemplar a seguir durante mi etapa profesional, gracias por tu apoyo incondicional, por cada mañana madrugar junto a mi madre para llevar el pan a nuestra mesa y podamos junto a mis hermanas superarnos profesionalmente.

### A MIS HERMANAS:

Gaby y Andrea, para que esta meta les inspire a cumplir con sus sueños, gracias mis amores porque su cariño también me ayudó a llegar a este punto, gracias por estar conmigo siempre.

### A MIS TIOS:

Tía Estela gracias por tu crianza por tu paciencia, tu amor maternal y siempre estar al tanto de todas las situaciones de mi vida; y Tío Caliche (Q.E.P.D.) que durante los diecinueve años que me acompañó como uno de mis mejores amigos, siempre fue mi apoyo, mi amigo del alma y sé que



desde el cielo ha orado por mí, gracias por tu cariño ñoño.

**A MIS ABUELOS:**

Papá Poncho, Mamá Carmen, Papá Ricardo (Q.E.P.D.) y Mamá Carmen, gracias por su sabiduría, por su consuelo y amor.

**A MI ESPOSA, MI AMOR:**

Madelyn María Aragón Prera, gracias cielo por estar conmigo en todas mis alegrías y tristezas, por ser mi ejemplo de coraje y lucha por seguir adelante, sé que juntos en nuestra etapa profesional lograremos cumplir muchas metas y del lado del fruto de nuestro amor caminaremos en esta hermosa vida, te amo.

**AL AMOR DE MI VIDA:**

Mi angelito, que este logro te inspire un día así como tu abuelito me inspiró, que Cristo nuestro Señor te lleve de su mano y nunca te sueltes, gracias por darme el motivo más grande para ser un mejor hombre y luchar en esta vida.

**A MIS DEMÁS TIOS Y PRIMOS:**

Gracias por su cariño, concejo y apoyo durante toda mi vida, especialmente Rogelio, Angélica, Josefina, Carlos y Emilio por estar conmigo siempre.

**A MIS AMIGOS:**

Por los momentos compartidos, las alegrías, enojos, tristezas durante los años de la carrera, nunca se den por vencidos, luchen siempre por sus sueños, nada es imposible.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por acogerme en sus aulas y darme la herramienta para superarme junto a mi familia.



## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación se realiza en el ámbito cualitativo, teniendo como objetivo la descripción de los principios laborales de los trabajadores, busca realzar la estabilidad laboral, tutelaridad e irrenunciabilidad; para comprender la realidad laboral guatemalteca se abarca, en específico, la forma correcta de aplicar los contratos de trabajo establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco, ya que durante los últimos años como se podrá comprobar con casos concretos en la ciudad capital, se realiza la simulación contractual para evadir diversas responsabilidades.

En el período de enero de 2011 a diciembre de 2013 en la Ciudad de Guatemala, se estudia el fenómeno que se describe en el párrafo anterior, el cual se aplica cuando los trabajadores crean o se adhieren a un sindicato, peligra su empleo porque el contrato a plazo fijo se puede dar por terminado en cualquier momento o al advenimiento del plazo aún así estén gozando de fuero sindical; es un problema actual del derecho laboral el cual aunque se acoge al derecho público por su aplicación, ya que el Estado interviene por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, imponiendo condiciones mínimas y haciendo irrenunciables las mismas, muchas veces no se respetan.

Esta investigación propone esclarecer la aplicación de las formas contractuales de modo correcto por la parte patronal, y así evitar la violentar el fuero sindical para los trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato contratados a plazo fijo.



## HIPÓTESIS

La ley laboral, actualmente en Guatemala tiene una base legal para que no se violen las garantías constitucionales de los trabajadores que formen parte de un sindicato, ya que los requisitos para formar parte de este órgano son mínimos y no existe alguna en cuanto a la forma contractual necesaria para pertenecer al mismo. La problemática radica cuando una persona sindicalizada contratada a plazo fijo es elegida para ser miembro del comité ejecutivo del sindicato, automáticamente goza del fuero sindical pero por la naturaleza del tipo de contrato al que está sujeto, da lugar a que se dé por terminada la relación por el advenimiento del plazo, no atendiendo a los requisitos establecidos en ley para poder despedir a un miembro del comité ejecutivo de un sindicato.

Por lo anterior en la presente investigación habiendo utilizado los métodos inductivo y jurídico se investigó la doctrina del ámbito laboral colectivo, la ley guatemalteca junto al derecho comparado y la realidad laboral del país en la cual se evidencia la violación al derecho de inamovilidad laboral para los trabajadores sindicalizados miembros del comité ejecutivo cuyos contratos sean por plazo fijo, por lo que esta investigación busca otorgar claridad a los principios laborales y así instar a la parte patronal aplicar de la manera correcta la ley y no como se viene utilizando hasta ahora, simulando contratos de trabajo.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La problemática planteada fue que los trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato contratados a plazo fijo, no tenían la tutela legal en cuanto al fuero sindical, por lo cual mediante el método analítico se estableció la relación de causa-efecto entre las razones por las cuales los patrones incurren en error en la aplicación y la vulneración de los derechos de los trabajadores, así también conforme a los métodos inductivo y jurídico se investigó la doctrina del ámbito laboral colectivo, la ley guatemalteca junto al derecho comparado y la realidad laboral del país del período 2010-2013.

Se encontró el conflicto colectivo de carácter económico social número 01091-2010-00260 iniciado en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, siendo los sujetos procesales el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional de las Personas y el Registro Nacional de las personas, Incidente de Reinstalación número 01091-2010-8 "A" (número inicial), en el cual se dan los supuestos exactos de la problemática planteada y comprobándose la hipótesis en los fallos del órgano jurisdiccional, en los que se ordena la reinstalación de los miembros del comité ejecutivo del sindicato en el mismo lugar de trabajo, indicado que el derecho de inamovilidad es mayor y de más fuerza que la naturaleza de un contrato de trabajo mal aplicado. Por lo que se comprueba el realce que debe darse a los principios constitucionales laborales los cuales protegen a los trabajadores en contra de la mala práctica de la parte patronal.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Naturaleza jurídica.....	5
1.3. El trabajo una obligación social.....	8
1.4. Principios en la legislación guatemalteca del trabajo.....	10

### CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	17
2.1. Definición.....	20
2.2. Naturaleza jurídica.....	21
2.3. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	23
2.4. Formalidades del contrato individual de trabajo.....	25
2.5. Elementos del contrato individual de trabajo.....	28
2.6. Efectos del contrato individual de trabajo.....	30
2.7. Simulación de contratos de trabajo.....	33



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Principios laborales en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	37
3.1. Análisis de la ley laboral en relación con los tipos de contrato de trabajo.....	40
3.2. Sindicalismo.....	42
3.3. Análisis de la afectación de los trabajadores sindicalizados contratados a plazo fijo.....	51
3.4. La mala aplicación de la ley por la parte patronal en relación a los contratos de trabajo.....	53

### CAPÍTULO IV

4. Derecho de inamovilidad laboral en trabajadores sindicalizados miembros del comité ejecutivo de un sindicato contratados a plazo fijo en casos concretos en Guatemala.....	55
4.1. Derecho comparado.....	60
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

En la legislación laboral guatemalteca se establecen figuras que protegen y benefician a los trabajadores, tales como la inamovilidad o fuero sindical y el derecho de sindicalización que tienen todos los trabajadores para formar parte de un sindicato y ser miembro de cualquier órgano que surja de la creación del mismo.

Los objetivos de la investigación fueron analizar la ley laboral guatemalteca en relación a los tipos de contratos de trabajo, evaluar y estudiar la regulación legal de los sindicatos, evidenciar la afectación de los trabajadores contratados a plazo fijo al momento de sindicalizarse y ser miembros del comité ejecutivo de un sindicato.

La hipótesis planteada evidencia la violación al derecho de inamovilidad laboral para los trabajadores sindicalizados miembros del comité ejecutivo cuyos contratos sean por plazo fijo, por lo que esta investigación busca otorgar claridad a los principios laborales y así instar a la parte patronal aplicar de la manera correcta la ley y no como se viene utilizando hasta ahora, simulando contratos de trabajo.

El capítulo uno, comprende análisis del derecho de trabajo así como los principios esenciales que lo componen; en el capítulo dos, se profundiza sobre el contrato individual de trabajo, dando a conocer todos sus elementos y variaciones que tiene dicha institución laboral; en el capítulo tres, se verifican los principios constitucionales que tutelan la actividad de los trabajadores frente a su patrono, establece la íntima relación de los sindicatos con los contratos laborales; y en el capítulo cuatro se



efectúa el análisis general en cuanto a los casos concretos existentes en el período de la investigación, así también hace énfasis en el derecho comparado con el tema que se ocupa.

La presente investigación, se basó en planteamientos teóricos de distintos autores laboristas, que analizan la naturaleza jurídica del contrato de trabajo como un contrato autónomo de carácter especial, derivado de la ubicación del mismo derecho del trabajo.

Se utilizó el método analítico para el estudio de los elementos especiales del contrato de trabajo, las consecuencias de la simulación del contrato de trabajo en momentos de mala aplicación de los mismos perjudicando a los trabajadores sindicalizados. Así mismo se aplicaron en forma integral junto al anterior, el método inductivo y jurídico. Las técnicas de investigación fueron procedimientos indispensables desde el inicio hasta el fin de la investigación.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

Esa actividad consciente y racional del hombre dio cabida a la lucha por los intereses laborales logrando que los gobiernos no tuvieran alternativa que acceder a las demandas de los trabajadores, dando lugar a la regulación de la relación obrero - patrono, lográndose así mejorar las condiciones mínimas para realizar la actividad laboral.

Se puede entonces decir que el trabajo es la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero; la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 define al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social.

Una vez se tenga la definición de lo que es el trabajo, se puede entrar a conocer que el Derecho Laboral, posee, al principio como sustento, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos involucrados. Se trata de una ramificación del Derecho esencialmente relacionado a las



convenciones colectivas de trabajo marcadamente consolidado a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo.

Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos.

En la época moderna surge por la idea y por los mecanismos de ajuste social, fenómeno de nuestros días, potenciado por la evolución de las crisis económicas, la progresiva intervención de los sindicatos, asociaciones patronales y Gobierno, para consensualmente definir y ejecutar la política económica y social. Este fenómeno corresponde a un nuevo espíritu del Estado, menos centralizado, más abierto a los grupos naturales y más preocupados con la eficacia de sus actos.

El Derecho del Trabajo enfrenta en este momento desafíos importantes, que para sobrevivir como medio de las relaciones laborales deberá beneficiarse cada vez más, de protagonismo de los grupos organizados y que buscan consensos trilaterales (Estado, organizaciones de patrones y organizaciones de trabajadores), que se expresan en convenciones o pactos sociales. El sindicalismo ha perdido la fuerza y militancia, pero gana poder de intervención en las decisiones políticas, económicas y sociales.



Cabe resaltar que es fundamental, más que todo, la concienciación para una nueva postura frente a los hechos relacionados a las relaciones laborales, con la pujanza de un ideal firme de justicia social, pues no se combaten las heridas sociales referentes a los conflictos laborales sin antes erradicar sus raíces, hace mucho tiempo encajadas en los disparates políticos de los gobernantes y en la mentalidad obsoleta de la minoría privilegiada que se rehúsa a suplir las necesidades elementales del ser humano y a distribuir los beneficios del desarrollo económico

### **1.1. Definición**

Derecho de trabajo es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones, derecho y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Es eminentemente tutelar del Trabajador, constituye un *mínimum* de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

Manuel Ossorio cita a Cabanellas para definir el derecho de trabajo, preferentemente llamado por algunos autores como *Derecho Laboral*, es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación



de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>1</sup>

El Licenciado Rolando Echeverría Morataya a su vez define el derecho de Trabajo como “la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.

El licenciado Chicas Hernández indica que las normas laborales se originaron con la sanción de un conjunto de preceptos diferentes a las del derecho común, cuya finalidad fue la protección del trabajador mediante la determinación de límites y condiciones en que es permitido el trabajo subordinado. Esa legislación otorga al trabajador beneficios que no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo, como son los que se refieren a las condiciones de higiene y salubridad de los lugares de trabajo, descanso, jornada y también a la seguridad material.

Continúa expresando el Licenciado Chicas Hernández citando a De la Cueva que en síntesis el contrato de trabajo, tiene como fundamento inmediato a cada trabajador e integra lo que se ha llamado el derecho individual del trabajo, que “es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones

---

<sup>1</sup>Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pág.234

individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.<sup>2</sup>

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo dice que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”<sup>3</sup>

Por mi parte considero que el Derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas tutelares e irrenunciables para el trabajador y compromisorias para la parte patronal, normas que regulan la relación que surge de un contrato laboral, misma que se pacta en el referido contrato con beneficio para ambos extremos, de una parte la retribución que recibe el trabajador por prestar sus servicios, servicios que hacen que la parte empleadora o patronal reciba ganancias netas por la actividad que realicen sus empleados.

## 1.2. Naturaleza jurídica

La corriente clásica, da una clasificación del Derecho Laboral entre Derecho Público y Derecho Privado, en ella se establece que la diferencia se basa en el interés que regula cada rama, es decir de la cosa pública o de los particulares; posteriormente se

---

<sup>2</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. pag.36

<sup>3</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. pág. 169

ha desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación: por la relación entre las partes, por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen, etc.

El Derecho Laboral surgió como una disciplina autónoma, planteando una serie de cuestionamientos, como por ejemplo, la determinación de su ubicación, es decir ¿pertenece al derecho público o al derecho privado?, para eso se dan las siguientes aportaciones:

#### **a) El derecho de trabajo en la corriente pública**

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público al establecer en el considerando e): “el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”

El fundamento para considerar el Derecho del Trabajo de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ello beneficie a los trabajadores y es por eso congruente con el bienestar general que persigue el derecho del trabajo.



El Licenciado Luis Fernández Molina da una crítica diciendo si bien es cierto algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista ó pública, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. Es decir que la relación del empleador y el trabajador se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.<sup>4</sup>

### **b) Derecho de Trabajo en la corriente privativa**

Se considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad; esta concepción prevaleció en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.

### **c) Derecho de Trabajo en la corriente dualista o mixta**

Esta posición sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas corrientes: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su origen contractual.

---

<sup>4</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. pág. 56

Tal afirmación se origina en que según los sostenedores de la teoría, el derecho de trabajo se encuentra conformado por instituciones, tanto del derecho público como de derecho privado, por eso se dice que su pertenencia al derecho público se da con la restricción que el Estado hace por medio de la ley al principio de la autonomía de la voluntad, cuando obliga a las partes de la relación laboral a contratar con base en las condiciones previstas como mínimas en las leyes de trabajo.

Por la otra parte el derecho de trabajo se encuentra vinculado al derecho privado por la institución del contrato de trabajo, cuya figura es neta del derecho común y por consiguiente del derecho privado.

En conclusión, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo está adherida al derecho público, porque al momento de su aplicación se presenta la mediación o intervención directa del Estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo.

### **1.3. El trabajo una obligación social**

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dispone “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”



El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El precepto citado se desdobra en derecho y obligaciones contrapuestos de cada individuo ante el Estado y el Estado ante cada individuo, calificándose así formalmente como la piedra angular y nuestro ordenamiento de trabajo, pues todas y cada una de las relaciones de trabajo constituyen la razón de existencia de esta rama jurídica, y el establecer que el trabajo es un derecho y una obligación, nos conduce necesariamente a otros derechos y obligaciones recíprocos que se dan entre trabajadores y empleadores.

El Código de Trabajo guatemalteco en su cuarto considerando inciso d), establece que “el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de un bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...”. Este precepto regula los principios de realidad y objetividad en cuanto a la situación económica-social del individuo en este caso es el trabajador y con las obligaciones a las cuales está sujeto en su realidad cotidiana, es decir es una necesidad obtener un empleo para que esa realidad económica-social se eleve y aspirare a más en su desarrollo personal-familiar.

Es pues una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece. Sin el trabajo de sus individuos no es posible que una sociedad sobreviva, o que lo haga en



obligación social, esto en reconocimiento a la necesidad que cada uno de los miembros de la sociedad, contribuya tanto a la sociedad como al mismo Estado.

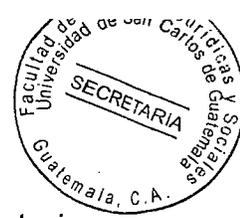
La obligatoriedad del trabajo para el ciudadano es tan inobservada como la obligación de garantizar el trabajo por parte del Estado. Aunque la constitución y la ley impongan al Estado la obligación de garantizar a los ciudadanos su derecho al trabajo, este se queda corto con ese mandato.

La falta de trabajo es fuente de muchos problemas y conflictos sociales, lo cual es una prueba indiscutible que tanto la obligación de trabajar como la de garantizar el derecho al trabajo se debe cumplir a cabalidad.

#### **1.4. Principios en la legislación guatemalteca del trabajo**

El Derecho Laboral tiene un fin primordial, cual es, mantener la armonía en las relaciones entre obreros y patronos, entre quienes se favorecen de la relación laboral, el que presta sus servicios materiales o intelectuales y el que paga por el servicio prestado. Para el cumplimiento de este fin, esta rama del derecho debe nutrirse de principios específicos para dar forma a su columna vertebral, adecuados de su razón de ser y con los cuales identificarse completamente

En la disciplina jurídica guatemalteca el conocimiento y comprensión de los principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos



provocaría la no comprensión de las diferentes instituciones relativas a la materia, debido a que las mismas no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común.

Las características ideológicas, como les denomina la legislación laboral guatemalteca a los principios laborales, si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que les dan naturaleza propia, aún cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.

#### **a) Principio de garantías sociales mínimas**

El inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, preceptúa: "El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador..." dando así el lineamiento o la esencia de lo que es este principio, el cual se desarrollará a continuación.

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores, constituyen límites o puntos de partida que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no disminuirse o reducirse, pues para ello se les inviste de carácter irrenunciable que impide la celebración de un contrato de trabajo en condiciones menores a las dispuestas por la

ley y que en caso de celebrarse generará la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas.

Por medio de este principio los contratos individuales y colectivos de trabajo y por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo, etc.

Considero que el principio de garantías sociales mínimas es el que sustenta o le da vida a la relación patrono - trabajador, como bien se ha desarrollado, este principio es la base, marca el punto de partida para dar inicio a la mencionada relación jurídica, obligando al contratante igualar o a la superación de ese mínimo y cualquier disminución es nula, es decir que las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley.

#### **b) Principio de irrenunciabilidad**

De igual manera este principio se encuentra establecido en el cuarto considerando inciso b) del cuerpo laboral guatemalteco, el cual preceptúa que “El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...”, dejando muy claro que los derechos mínimos a los cuales el trabajador se adhiere al ingresar en una relación jurídica patrono-trabajador, son



irrenunciables para él, es decir que no puede existir en la vida jurídica, siendo nulos los contratos en donde se pacten condiciones de trabajo menores a las mínimas estipuladas por la ley.

La irrenunciabilidad se debe entender en su verdadera esencia, es decir la imposibilidad de privarse voluntariamente, de los derechos concedidos por la legislación laboral; o la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de uno o más beneficios concedidos por el derecho laboral.

La prohibición de renunciar no excluye la posibilidad de que se pueda realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.

La irrenunciabilidad se describe en función de tres características conceptuales:

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

En conclusión se puede señalar que es aquel principio en el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los contratos o los convenios o pactos colectivos de trabajo que no pueden ser renunciados y cualquier pacto en contrario será nulo ipso jure.

### **c) Principio de tutelaridad laboral**

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 de este principio se encuentra cuando se presentan casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, se encuentra en desventaja para negociar o establecer formas contractuales equánimes, siendo necesario promulgar normas legales que compensen esa desigualdad.

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; como se sabe, el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, misma que se puede percibir en la mayoría de las relaciones contractuales, en el plano cultural claro está, pero principalmente en el plano económico, de tal manera que el Derecho de Trabajo consiente de esta situación



trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al obrero, quien es la parte más débil en todo sentido en la relación laboral.

Por este tipo de escenarios, al derecho laboral se le considera como una herramienta compensatoria de la discordancia que existe entre las partes de la contratación laboral. Se presenta con un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de un salario para su supervivencia, cual es el trabajador.

En el código de trabajo existen múltiples normas legales, en las que se pone de manifiesto este principio, por ejemplo en materia procesal cabe destacar beneficios como el impulso de oficio (Artículo 321) por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; la carga de la prueba (Artículo 78), que releva de prueba al trabajador en casos de despido; y la declaración de confeso y sentencia que se dicta en contra del patrono por incomparecencia, (Artículo 358).

La función del Derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales, por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio en que si es un fin en sí mismo o por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de la paz social. Según el Licenciado Fernández Molina en las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí



la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía.

En conclusión la tutelaridad es un medio para lograr la equidad en una relación contractual laboral y que sirve para lograr un fin primordial que es la paz y concordancia para evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.



## CAPÍTULO II

### 2. Contrato individual de trabajo

Con el paso del tiempo, han existido diversos regímenes en los cuales se ha dividido la evolución de la organización del trabajo, comenzando con el régimen de la esclavitud en donde el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas el de poder adquirir su libertad; la escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así dio paso al siguiente período que fue el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a un amo, sino a la tierra; en esta fase aparecieron regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol, no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo.

La siguiente etapa o fase trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales, fue el llamado régimen de las corporaciones; en este período se encontraba al frente el maestro, que era el empleador; los aprendices y compañeros (denominación cuando no alcanzaban la maestría) estaban totalmente sometidos al maestro; este les daba hogar, alimentos, enseñanza de su oficio, hasta adquirir la categoría de maestro. No puede aceptarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, aunque existía la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza.

Seguidamente surge el régimen de las manufacturas, en donde se da comienzo a la existencia del contrato de trabajo, se paga salario, pero en cuanto a las demás



circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podría adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y mucho menos, modificarlos.

Y por último encontramos el régimen del asalariado, en donde la revolución francesa colocó la primera piedra para la existencia del contrato de trabajo. La industria, la concentración obrera, la demanda de mano de obra, la alteración de las relaciones patrono-trabajador, dan origen a esta fase de evolución.

En Guatemala, desde la época independiente se distinguieron tres etapas del contrato de trabajo: la primera, el liberalismo predomina, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular; en esta misma etapa en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un movimiento de codificación pero siempre con consecuencias negativas para la clase obrera y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo.

Luego, en 1920, Estrada Cabrera es derrocado y por primera vez en Guatemala se contemplan disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.



En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con la dictadura del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no habiendo ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social laboralista.

La segunda etapa, conocida como época revolucionaria, inicia con la revolución del 20 de octubre de 1944, que votó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947; en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

En julio de 1954 cae derrocado el gobierno presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Es importante



mencionar que el Decreto 1441 del Congreso de la República contiene el Contrato de Trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

## 2.1. Definición

Definiciones para el concepto de Contrato Individual de Trabajo han sido muchas, cada autor trata de dar la suya, para lo cual toman conceptos diferentes o con diversas características; algunos se basan en la relación económica, otros en la subordinación que existe por parte del trabajador hacia su empleador, y algunos a la bilateralidad.

Manuel Ossorio define el Contrato de Trabajo como “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra... Así también, que en las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a proteger los derechos del trabajador. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse *contrato individual de trabajo*, que puede pactarse por escrito o verbalmente...”<sup>1</sup>

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 18, regula: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el

---

<sup>1</sup>Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pág. 170

que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Manuel Alonso García citado por Landelino Franco, define el contrato individual de trabajo como “todo acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”.<sup>2</sup>

Por mi parte considero que el contrato individual de trabajo es un relación jurídico y económico por el cual una persona voluntariamente queda sujeta u obligada a prestar sus servicios a otra, esta persona se beneficia del servicio prestado y a cambio le retribuye de cualquier clase o forma, es decir que el contrato individual de trabajo es acto por el cual se aprueba la relación laboral entre un trabajador y el patrono.

## **2.2. Naturaleza jurídica**

El contrato de trabajo no es una denominación de la prestación de servicios, es un contrato de naturaleza propia, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, solo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> Franco López César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** pág. 136

La calificación de la naturaleza del contrato individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existentes, pero planteándose que el contrato individual de trabajo nace en forma espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas partes participan a nivel de particulares, por lo cual podría asegurarse que ese está dando una relación de derecho privado, sin embargo no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual lo enfoca hacia otra clasificación.

De la Cueva, citado por Echeverría Morataya en cuanto a la idea de la relación de trabajo, quien plantea y expresa lo siguiente: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la presentación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, los contratos ley y de sus normas supletorias.”<sup>3</sup>

Tomando en cuenta que la relación de trabajo, nace a la vida jurídica en el contexto de derecho privado, pero en el momento de la celebración del contrato de trabajo o del inicio de la relación laboral, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, por lo que puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución de derecho público.

---

<sup>3</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. pág. 73

### **2.3. Clasificación jurídica del contrato de trabajo**

Para la doctrina de la materia no existe solo una clasificación de los contratos de trabajo, sino que hay diferentes clases, pero para el estudio que interesa, se tratará la clasificación jurídica de los contratos de trabajo en Guatemala, siendo la siguiente:

#### **a) Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido**

El Artículo 25 del Código de Trabajo guatemalteco establece en su literal "a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;..."

Así también el Artículo 26 del mismo cuerpo legal preceptúa: "todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen." Dejando como contrato tipo y de regla general al contrato por tiempo indefinido...



### **b) Contrato individual de trabajo a plazo fijo**

También se ha denominado este contrato “por tiempo determinado” y se encuentra regulado en el inciso b) del Artículo 25 del Código de Trabajo, en el cual se establece: “a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.”

El Artículo 26 en su tercer párrafo del mismo cuerpo legal establece: “los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va ejecutar.” Dando a entender que este tipo de contrato es de uso exclusivo cuando la causa lo amerite, no pudiendo así contratar de manera general con este tipo contractual.

### **c) Contrato individual de trabajo por obra determinada**

Esta última modalidad de contrato individual se regula en el Artículo 25 inciso c) de la manera siguiente: “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”.

## **2.4. Formalidades del contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo puede ser verbal o escrito en los casos específicos que la ley indica, lo cual se expone a continuación:

### **a) Contrato individual de trabajo oral**

El contrato individual de trabajo, por no ser formalista, está reducido al mínimo de formalismos, permitiéndose así ser verbal, redactarse en forma incompleta, ya que de manera automática se adquieren los derechos o garantías mínimas, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

El Artículo 27 de la ley de la materia establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) las labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico; c) a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; 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;



En todos los casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

### **b) Contrato individual de trabajo escrito**

Todo contrato individual de trabajo en los demás casos, debe de redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro, cumpliendo con los requisitos que preceptúa el Artículo 29 del Código de Trabajo indicando lo siguiente:

“El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;



- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
- i) En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición...
- j) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- k) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- l) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de su cédula de vecindad..."

Para concluir no está de menos mencionar que el Artículo 30 establece "que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo..."; así como en su segundo párrafo regula que "el contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba..."



## **2.5. Elementos del contrato individual de trabajo**

### **a) Capacidad**

Como conocimiento general, en la doctrina existen dos clases de capacidad: de goce, cuando una persona tiene la cualidad de adquirir derechos y contraer obligaciones; y de ejercicio, cuando se tiene la facultad de cumplir por sí mismo y adquirir derechos y contraer obligaciones por persona.

En el derecho de trabajo existe una capacidad de ejercicio especial establecida en el Artículo 31 del código de trabajo que regula todo en cuanto a la capacidad que tienen los menores de edad (entiéndase menores de catorce años cumplidos en adelante) para contraer derechos y obligaciones en un contrato de trabajo. Extendiéndose esta capacidad del trabajador a los insolventes, fallidos y asimismo a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la declaratoria respectiva

### **b) Consentimiento**

Este elemento se basa en la libertad de trabajo, plasmada de una manera expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso a) regula: "derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;" y en el código de trabajo Artículo 6, se establece: "... como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.



### **c) Objeto**

La actividad idónea, es el objeto del contrato de trabajo, un servicio que presta el trabajador en beneficio de su empleador, quien en compensación del salario que le paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

### **d) Prestación personal del servicio**

Este elemento implica que la ejecución del trabajo o de la realización del compromiso laboral, lo lleve a cabo una persona natural o individual y por la otra parte, existe un beneficiario que puede ser indistintamente persona jurídica o individual.

### **e) Subordinación**

Es un elemento fundamental del contrato laboral y lo distingue de cualquier otro contrato de acuerdo de voluntades. La subordinación consiste en la voluntaria sujeción de una persona (trabajador) a seguir las directrices de otra (patrono) dentro del encuadre de lo pactado en el contrato de trabajo.

El elemento de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su subordinación, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido.



## **f) Salario**

Elemento esencial para configurar un contrato individual de trabajo y se entiende por salario como cualquier prestación que obtiene el trabajador en retribución a su trabajo.

Se puede afirmar que el salario es la razón primordial, por la cual el trabajador acepta subordinarse a las órdenes de su patrono durante la jornada laboral. Es una de las instituciones más importantes dentro del campo laboral.

### **2.6. Efectos del contrato individual de trabajo**

Entre el trabajador y el patrono, existe un vínculo jurídico que se forma con el contrato individual de trabajo y en virtud del mismo ambas partes adquieren derechos y se imponen obligaciones, los cuales se detallarán a continuación:

#### **a) Obligaciones de los trabajadores**

Estas obligaciones pueden clasificarse en genéricas y específicas. Las genéricas son las que no derivan taxativamente de una norma jurídica sino de la aplicación de la lógica jurídica o los principios del derecho de trabajo.

Entre las obligaciones genéricas encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona. Así mismo puede calificarse de obligación genérica

cuando la misma es inherente a la condición de cada una de las partes de la relación jurídica por la función que desempeña.

Las específicas se pueden encontrar reguladas en el Código de Trabajo en su Artículo 63, siendo en mi opinión una de las más importantes la regulada en el Artículo citado en el inciso b) “ejecutar el servicio con eficiencia, cuidado y esmero...” es decir que no solamente es desarrollar la actividad por el cual se fue contratado sino de poner diligencia y velar porque sea desarrollado de la mejor manera para lograr la paz y convivencia en la relación con su patrono.

#### **b) Derechos de los trabajadores**

El normativo jurídico guatemalteco en la materia no contiene un detalle explícito de los derechos de los trabajadores pero están íntimamente vinculados con las obligaciones del empleador y son facultades conferidas a ellos por la ley y generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, además de estar revestidos de la protección de las normas de trabajo y el principio de irrenunciabilidad, quedando como derechos imperiosos.

#### **c) Prohibiciones de los trabajadores**

Las prohibiciones de los trabajadores se encuentran reguladas en el Artículo 64 del código de trabajo y que prácticamente tratan de evitar que los trabajadores se



conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, siendo el fin de estas prohibiciones buscar la paz y el orden laboral.

#### **d) Obligaciones de los patronos**

Las obligaciones patronales pueden clasificarse en diversas maneras por su contenido cuando están frente a un patrimonio o cuando están frente a la ética, por su origen cuando están frente a las obligaciones legales o a las obligaciones que surgen por medio del contrato laboral y por su beneficiario o acreedor, es decir frente a un trabajador o trabajadores, frente a las asociaciones laborales o frente a las autoridades administrativas.

El derecho laboral está en vía de crecimiento y por lo tanto ha contemplado a favor de los trabajadores diversas figuras que protegen al trabajador y aseguran el goce de las garantías que les han sido concedidas, en Guatemala el Artículo 61 del código de trabajo refiere algunas de forma expresa, que pueden calificarse como obligaciones específicas de los empleadores.

#### **e) Derechos de los patronos**

Son facultades que los patronos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o mantener el orden en su empresa, con la diferencia que sus derechos no son irrenunciables a diferencia con los derechos del trabajador que si gozan del principio de irrenunciabilidad.

La libre elección de los trabajadores, es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre; derecho de adquisición del producto de trabajo que se deriva del mismo contrato y en consecuencia el patrono es dueño del producto del trabajo.

La facultad de mando y potestad disciplinaria para mantener la paz y el orden en su empresa, son algunos de los derechos del patrono para con sus trabajadores.

#### **f) Prohibiciones de los patronos**

Estas van dirigidas al igual que las prohibiciones de los trabajadores, a establecer la paz laboral, con la diferencia que aquí no pretende evitar el desorden en relaciones laborales, sino evitar los excesos que pudiere cometer el patrono ya que es él quien tiene a su cargo la dirección de la relación patrono-trabajador; dichas prohibiciones se encuentran reguladas en el Artículo 62 del código de trabajo.

### **2.7. Simulación de contratos de trabajo**

Manuel Ossorio indica que “La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras... La simulación puede tener dos finalidades: aparentar un acto inexistente, u ocultar otro real...”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** pág. 707.



Esta definición se debe relacionar con el Código de Trabajo y con el código civil en lo que respecta a la simulación, pero comenzando con el Artículo 102 de la Constitución Política de la República, en donde quedan normadas las garantías mínimas que debe aplicarse en favor del trabajador y que el Código de Trabajo señala al hacer eco al principio de estabilidad en sus Artículos 25 y 26, en donde advierte que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...”, y que en sus Artículos 13, párrafo final, y 81, tercer párrafo, advierte, con claridad, de las prohibiciones propias a la simulación con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables, además de indicar sanciones, incluso de carácter penal.

El Código Civil Decreto 106 regula en su Artículo 1285 con respecto a la simulación, lo siguiente: “la simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.”

Posiblemente no se está frente a un negocio jurídico, pero en mi opinión el contrato individual de trabajo es una relación jurídica muy cercana a un negocio jurídico, puesto que por ambas partes existe consentimiento y se encuentran en plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

## **a) Clases de simulación**

En virtud de que la simulación contractual propiamente dicha no se encuentra regulada en un cuerpo legal, se recurre a la doctrina para establecer su contenido y clases, siendo las siguientes:

### **i. Simulación absoluta**

En este tipo de simulación la causa es la finalidad de una situación ficticia y, por tanto, no vinculante; en ella se finge celebrar un negocio jurídico, cuando en realidad no se establece ninguno.

Este supuesto negocio jurídico celebrado no tendrá consecuencias jurídicas para las partes; el Código Civil establece que esta simulación no tiene nada de real, es decir, que no hay voluntad de celebrar el acto jurídico y solo en apariencia se celebra;

### **ii. Simulación relativa**

El fin del negocio supuesto, es el de disimular al real, o a los elementos disimulados, para que los efectos que aparezcan al exterior se crean procedentes de un negocio que no es aquél del que realmente proceden.

En la simulación relativa se ejecuta supuestamente un negocio jurídico, pretendiendo y llevando a cabo en realidad otro distinto; los contratantes concluyen un negocio

verdadero, que ocultan bajo una forma diversa, de tal modo que su verdadera naturaleza permanece secreta; el Código Civil estipula que la finalidad de esta simulación es dar una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

En la realidad, la simulación de contratos de trabajo se da con más frecuencia en las entidades del Estado, como el Registro Nacional de las Personas, la Procuraduría General de la Nación, los Ministerios del Estado; en los cuales se contratan a las personas por plazo fijo y al finalizar el mismo, se vuelve a contratar con el objeto de evadir normas laborales, simulando claramente un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Un caso común en Guatemala es la subcontratación laboral, derivado del proceso de descentralización productiva de las empresas, siendo su objeto ocultar al verdadero empleador responsable, al momento de que la empresa subcontratada incumple sus obligaciones laborales.

Si bien es cierto el Código de Trabajo es tutelar de las normas laborales y por ende es el Estado mismo el que se obliga a proteger esas garantías mínimas, las cuales el propio gobierno violenta con los modos de contratación, dándose así la simulación de contratos de trabajo, tema real que se tratará más adelante con casos de la vida real.



## CAPÍTULO III

### **3. Principios laborales en la Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala instituye diversos derechos y obligaciones, determina los principios que rigen el actuar jurídico de los guatemaltecos, estableciendo derechos individuales, sociales y del tema que nos ocupa derechos laborales, de los cuales se derivan principios inviolables que no solamente se establecen en nuestra norma suprema si no también son de aplicación internacional, de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Guatemala; a mi criterio los principios más importantes son los siguientes:

#### **a) Principio de libertad e igualdad**

Aunque no es un principio específico del Derecho de Trabajo, lo es en forma general, se establece en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que todos los seres humanos en Guatemala, son iguales ante la ley en dignidad y derechos, así como en oportunidades y responsabilidades; que si lo llevamos al campo laboral, todas las personas tienen igualdad de derecho en obtener un trabajo digno y competente no importando el sexo, raza, posición económica, únicamente la capacidad que tenga el sujeto para optar a determinado puesto laboral.



## **b) Principios de libre asociación, libertad sindical y protección del derecho de sindicación**

Este principio se encuentra regulado en el artículo 34 y 101 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; principiando el análisis con la carta magna guatemalteca, establece la libertad que tienen todas las personas en Guatemala de asociarse, sin coacción u obligación, únicamente en el ámbito de colegiación profesional, por lo tanto aunado a eso, regula también la libertad los trabajadores de sindicalizarse, es decir de formar parte o crear un sindicato sin ningún perjuicio para ellos, con el fin de luchar en pro de los intereses de los trabajadores; así también el convenio identificado anteriormente da un sustento internacional para la legislación guatemalteca, cuando en su artículo 2 establece “los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de filiarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

También se puede incluir en este punto el convenio 98 de la OIT, el cual consiste en el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, estableciendo en el artículo 1, lo siguiente: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”



### **c) Principio de tutelaridad**

En el primer capítulo de la presente tesis se dio a conocer el principio de tutelaridad laboral establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, pero en este punto se analiza desde el precepto constitucional regulado en el artículo 103 de dicho cuerpo legal, el cual establece que las leyes reguladoras de la relación contractual laboral son particularmente conciliatorias, tutelares para los trabajadores y que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

### **d) Principio de libertad de expresión colectiva**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 104 regula la libertad de los trabajadores de expresarse colectivamente a través de la huelga o el paro en el caso patronal, únicamente por razones de orden económico-social.

### **e) Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

De igual manera este principio se trató en el primer capítulo de la presente investigación en relación al precepto establecido en el Código de Trabajo, a diferencia en este punto es en relación al artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual establece que todos los derechos establecidos en el artículo 101 del mismo cuerpo legal son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la correcta aplicación de los contratos



individuales o colectivos . Además serán nulos ipso jure los contratos que establezcan derechos menores de los establecidos en dicha norma y se tendrán por puestos los mínimos irrenunciables.

#### **f) Principio de indubio pro operario**

Este principio se encuentra en el artículo 106 de la carta magna guatemalteca, en donde establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas reglamentarias o contractuales laborales, se interpretarán en favor de los trabajadores.

### **3.1. Análisis de la ley laboral guatemalteca en relación con los tipos de Contratos de trabajo**

El Código Laboral guatemalteco establece que en todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores todo el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco; es por esto que es necesario analizar el artículo 25 del mismo cuerpo legal para determinar si los contratos establecidos en el mismo cumplen con el supuesto anterior:

#### **a) Por tiempo indefinido**

Los legisladores tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría existencia si los patronos pudieran libremente imponer períodos de duración de las



relaciones laborales, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; por tanto las normas guatemaltecas recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es la figura genérica y que las diversas formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción; en este tipo de contrato, personalmente veo que prevalece el principio de estabilidad laboral dándole seguridad al trabajador que conservará su trabajo hasta que den por terminado el mismo por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, por incurrir en alguna falta que lleve a su despido o por disposición de ley.

#### **b) A plazo fijo**

La ley determina que este tipo de contrato en los siguientes supuestos: a) se fija fecha para su terminación, con total conocimiento de la duración de la eventualidad que lo hizo necesario; y b) cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que en el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Particularmente considero que este tipo es de los que más vulneran los principios laborales al aplicarlo incorrectamente, por ejemplo al contratar a plazo fijo y renovar al término del mismo, da lugar a la simulación de contrato indefinido, vulnerando claramente los principios de estabilidad, garantías mínimas e irrenunciabilidad. Aplicándolo correctamente, ambas partes terminan



satisfactoriamente la relación laboral, el patrono porque se cumplió con lo establecido y logró su objetivo en el tiempo establecido y el trabajador obtuvo remuneración justa y digna para su superación personal, familiar desde el punto de vista económico.

### **c) Para obra determinada**

Por su forma es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato.

## **3.2. Sindicalismo**

Este movimiento ha generado diversas luchas desde la industrialización en Europa, contrayendo a la sustitución del hombre en el trabajo por la maquinaria contemporánea.

### **a) Antecedentes**

La aparición del sindicalismo en el mundo del derecho es reciente, ya que su existencia data de la segunda mitad del siglo XIX, aunque es imposible afirmar con exactitud su aparición, pero se puede decir que el sindicalismo surgió como movimiento de hecho y en algunas oportunidades de contraposición con las



disposiciones legales vigentes, pero desde el punto de vista propiamente jurídico, el sindicalismo apareció cuando el sindicato fue reconocido legalmente por el Estado.

En Guatemala, en la Constitución de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de muchos problemas, e inclusive de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en el entorno actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición, pero la estructura sindical no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino el resultado de la lucha y de la acción sindical que han creado en cada momento las organizaciones sindicales, necesarias para alcanzar sus fines.

## **b) Concepto**

Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual expresa que el Sindicalismo integra un movimiento amplísimo, basado en los sindicatos, estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral; es la actuación vigorosa y en ocasiones violentas de las organizaciones obreras en la lucha de



clases; definiendo así Sindicalismo como la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos.

Así mismo el Licenciado Chicas Hernández define Sindicalismo como la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales.

### **c) Sindicato**

La doctrina y legislaciones han utilizado con el tiempo varias denominaciones para nombrar a la asociación de trabajadores que conocemos como Sindicato, siendo las siguientes como: Organización Sindical, Entidades Sindicales, Entidades Gremiales, Sindicatos Gremiales, Organizaciones Profesionales o Asociación Profesional entre otros; claro está con el mismo fin y concepto de su existencia.

El Artículo 206 del Código Laboral guatemalteco define Sindicato como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.



El sindicato surge con la aparición de la libertad sindical, la cual representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción, de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización. En Guatemala tiene su fundamento en el Artículo 102 literal q) de la Constitución Política y en el Artículo 211 literal a) del Código de Trabajo, así también para los servidores públicos en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (debidamente ratificado por Guatemala), en su Artículo 2 establece: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

#### ➤ **Clases de sindicatos**

Según la legislación laboral de Guatemala, los sindicatos se clasifican en:

##### a) Sindicatos de sector público

Son integrados por trabajadores de los organismos del Estado y para ello en el artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los



Trabajadores del Estado se regula: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley...”

b) Sindicatos de Sector privado

Son integrados por trabajadores de empresas particulares o privadas y se encuentran clasificados en el Artículo 215 del Código de Trabajo, lo cual se detalla a continuación:

b.1) Por su naturaleza en urbanos y campesinos

b.2) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

b.3) De Empresa, cuando estén formados por trabajadores de varias profesiones u oficio, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

b.4) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

➤ **Formación de sindicato**

Para la formación de un sindicato se deben cumplir con diversos requisitos de fondo, en cuanto a la personas y formales, los cuales brevemente se detallarán a continuación:

- a) Fondo: Son los requisitos esenciales que se deben cumplir para que pueda existir la asociación profesional, los que derivan del análisis de la definición que consigna el Código de Trabajo en el Artículo 206:
- Se debe tratar de una asociación formada por trabajadores o patronos, lo cual excluye a las personas que no tengan dicha calidad.
  - La finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo de trabajadores o patronos, caso contrario no sería un sindicato.
- b) En cuanto a las personas: estos se refieren en cuanto a las calidades y circunstancias que deben poseer las personas que formen parte del sindicato.
- Personas que sean trabajadores o patronos.
  - Para formar sindicato de trabajadores un mínimo de 20 personas y para un sindicato de patronos un mínimo de 5 personas. Artículo 216 código de trabajo.
  - Capacidad legal para ingresar al sindicato. Si se trata de patronos, debe de tener capacidad civil que se adquiere al cumplir 18 años de edad; caso contrario de trabajadores en el Artículo 212 se establece que se le reconoce como capacidad especial a todo trabajador que tenga 14 años o más para pertenecer al sindicato, con limitación de no poder ser miembro del Comité Ejecutivo del mismo.



- Extranjeros. Los extranjeros y nacionales tienen libertad de asociación profesional, pero el Artículo 223 literal b) regula que los extranjeros no pueden integrar el Comité Ejecutivo ni el Consejo Consultivo. Prohibición que no alcanza a los centroamericanos que según nuestra Carta Magna son considerados como guatemaltecos de origen, en su Artículo 145.
- c) En cuanto a la forma: El Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; es decir que los trabajadores no necesitan autorización para instituir, organizar o constituir un sindicato sin embargo debe de cumplir con requisitos y procedimientos que la ley contempla para la autorización y legalización de la organización sindical, los cuales se detallan a continuación:
- Celebración de la Asamblea Constitutiva
  - Aprobación de los estatutos
  - Elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisional
  - Requisitos que deben cumplir los directivos provisionales ante la autoridad administrativa de trabajo para la aprobación de los



estatutos, otorgamiento de personalidad jurídica del sindicato y la inscripción correspondiente.

### ➤ **Funcionamiento y órganos**

El Artículo 214 del Código Laboral regula las actividades de los sindicatos, las cuales son:

- i. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa...
- ii. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- iii. Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- iv. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social...

Con el otorgamiento de la personalidad jurídica e inscripción, los sindicatos quedan facultados para realizar las actividades antes señaladas, naciendo a la vida jurídica dicha organización con la celebración de la primera Asamblea General y elección de sus órganos directivos que de conformidad con la ley laboral son los siguientes:



- La Asamblea General

El Artículo 221 literal i) del Código de Trabajo, establece que es el órgano supremo del sindicato, las asambleas generales pueden ser ordinarias y extraordinarias; en los estatutos del sindicato se deben desarrollar los requisitos para su legal celebración, entre los que se encuentra: la época, procedimiento y quórum necesario y los requisitos de publicidad a que debe someterse cada convocatoria.

Así también en los Artículos 222 y 228 del mismo cuerpo legal encontramos, en el primero las atribuciones exclusivas de la Asamblea General y en el segundo se establece que corresponde a la asamblea general, con el voto de dos terceras partes de los afiliados, acordar la disolución del sindicato.

- Comité Ejecutivo

De conformidad con el Artículo 223 del Código de Trabajo, es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General y los que exijan los estatutos o las disposiciones legales, sus funciones son puramente ejecutivas; mismo cuerpo legal regula requisitos, derechos, obligaciones y beneficios para los miembros de dicho órgano, los cuales se detallan los más importantes a continuación:

- i. Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

- ii. un máximo de nueve miembros y un mínimo de tres.
  - iii. Los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el puesto que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante órgano jurisdiccional competente.
  - iv. Los miembros tienen la representación legal del sindicato.
- Consejo Consultivo

El Artículo 224 del cuerpo legal laboral guatemalteco, establece que el Consejo Consultivo del Sindicato es un órgano con funciones puramente asesoras y que sus miembros deben reunir las cualidades de guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda.

### **3.3. Análisis de la afectación de los trabajadores sindicalizados contratados a plazo fijo**

La norma laboral en su Artículo 25 inciso b) regula la aplicación del contrato de trabajo a plazo fijo, siendo su naturaleza que al advenimiento del plazo se dará por terminado, con la excepción que se puede dar por terminado por cualquiera de las partes, antes de acaecimiento del plazo según lo regulado en el Artículo 84 del



mismo cuerpo legal; no existiendo prohibición alguna para un trabajador en cuanto a qué tipo de contrato de trabajo esté ligado para ser miembro de un sindicato, siendo el único requisito que todo trabajador teniendo catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, según el Artículo 212 del Código de Trabajo; regulando el derecho de sindicalización que tienen todos los trabajadores para formar parte de un sindicato y ser miembro de cualquier órgano que surja de la creación del mismo con la única excepción de la minoría de edad.

En la legislación laboral guatemalteca se establecen diversas figuras que protegen y benefician a los trabajadores sindicalizados, como en el Artículo 209 el cual establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato, gozando de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo y si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 del mismo cuerpo legal, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

Así también en el Artículo 223 del Código de Trabajo, se establece en su inciso d) que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos y solo podrán ser despedidos a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante órgano jurisdiccional competente.



Estas garantías de no ser separados de sus cargos, no indican si hay excepción en cuanto a un trabajador sindicalizado contratado a plazo fijo, por lo cual está tácitamente afecto a estos beneficios, pero como ya se ha indicado, el contrato de trabajo a plazo fijo se da por terminado al advenimiento del plazo y también antes del mismo por cualquiera de las partes, existiendo claramente un choque de normas, dándose así una afectación grande al trabajador en cuanto a la estabilidad laboral.

Por lo cual a mi juicio se aplicaría el principio de Indubio Pro Operario, el cual establece que en caso de duda en la aplicación de la norma, se favorecerá al trabajador, por lo cual se tendría que respetar lo regulado en cuanto a la inamovilidad que gozan los trabajadores sindicalizados y aplicarlo no importando tipo de contrato de trabajo al que esté afecto un miembro del sindicato.

#### **3.4. La mala aplicación de la ley laboral guatemalteca por la parte patronal en relación a los contratos de trabajo**

El contrato individual de trabajo como ya se ha definido, es un vínculo económico-jurídico, es decir que existen intereses económicos para el trabajador y de igual manera para el patrono, el trabajador para superación económica, personal y familiar y el patrono para acrecentar su empresa o ámbito industrial en que se encuentre.

El Código Laboral guatemalteco establece que un patrono puede contratar por tiempo indefinido, siendo este el contrato tipo para cualquier relación laboral, el cual continuará hasta que se dé por terminado por una causa justificada; así también



regula la aplicación del contrato a plazo fijo el cual constituye la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, como lo establece el Artículo 26 del mismo cuerpo legal

En la realidad laboral guatemalteca estos preceptos son muchas veces vulnerados por los patronos, cuando el trabajador es contratado por tiempo determinado simulando un contrato de trabajo por tiempo indefinido, no teniendo así una estabilidad laboral que le haga desarrollarse laboralmente ya que no tiene la seguridad de que sea nuevamente contratado por su patrono; así también cuando los patronos realizan represalias o bien no renovar contrato por intentar formar parte de un sindicato no habiendo ningún impedimento o limitación en cuanto a los requisitos para sindicalizarse en relación a qué tipo de contrato laboral se encuentra ligado; no pudiendo así gozar de sus derechos y garantías regulados en la ley laboral guatemalteca.



## CAPÍTULO IV

### **4. Derecho de inamovilidad laboral en trabajadores sindicalizados miembros del comité ejecutivo de un sindicato contratados a plazo fijo en casos concretos en Guatemala.**

El estudio de la inamovilidad laboral para los trabajadores sindicalizados miembros del comité ejecutivo contratados a plazo fijo, surge con el análisis de la realidad laboral guatemalteca, en la cual se ha verificado que la simulación contractual es el virus que afecta en toda relación laboral, por tanto una de las causas que provoca esto es que en el campo del derecho laboral colectivo no se gocen correctamente los beneficios que la ley de la materia establece para los trabajadores sindicalizados y en este caso específico los miembros del comité ejecutivo contratados a plazo fijo, por lo que los patrones pueden dar por finalizado el contrato al advenimiento del plazo, sin responsabilidad para ellos, lo cual sería incorrecto si estos estuvieren en el supuesto de gozar la inamovilidad correspondiente por ser miembros de dicho órgano sindical.

Durante el ejercicio de campo en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, se pudo constatar que en efecto existen casos reales que encuadran perfectamente en la problemática que se presenta, para lo cual se analizará el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social número 01091-2010-00260 que inició el litigio en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, siendo las partes procesales el Sindicato de Trabajadores del Registro



Nacional de las Personas y el Registro Nacional de las Personas; dentro del Conflicto Colectivo existen varios Incidentes pero para este caso se tomará específicamente el Incidente de Reinstalación 01091-2011-8 "A" (número inicial).

Este Incidente es interpuesto el 17 de enero de 2011 por 10 trabajadores del Registro Nacional de las Personas, todos miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de referida entidad, contratados a plazo fijo, despedidos por el patrono el 03 de enero de 2011 sin contar con la autorización judicial establecida en el Artículo 223 inciso d) y Artículo 380 del Código de Trabajo; Se solicita por parte de los interponentes su debida reinstalación en su lugar de trabajo, para lo cual presentan varios documentos entre los cuales se encuentra el Oficio de Inamovilidad Sindical, emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 16 de diciembre de 2010, en el cual se tiene por informado el referido Ministerio sobre el nombramiento de los miembros del comité ejecutivo y se ordena la inamovilidad a la que tienen derecho los miembros del referido órgano, regulado en el Artículo 223 del Código de Trabajo.

Se puede establecer que las actuaciones de la parte afectada están apegadas a derecho en cuanto a que presentan diversos medios de prueba que directa o indirectamente coadyuvarán a que el juzgador realice un análisis propio conforme a conciencia, justicia y equidad, principios que rigen el derecho procesal laboral.

Con el transcurso del procedimiento dentro del Incidente de Reinstalación respectivo, en auto de fecha 09 de febrero de 2011, el Juez Sexto de Trabajo y Previsión

resuelve de la manera siguiente: *“El juzgador al haber externado ya su criterio en casos que en apariencia son análogos en el sentido de que no procede la reinstalación en el caso del advenimiento del plazo estipulado para la relación contractual, el cual se estima que se dio en la manera de conformidad con el Conflicto Colectivo planteado, en el presente asunto estima que no puede valorarse este caso específico de la misma forma toda vez que el presente proceso contiene un ingrediente adicional que merece una atención principal que sería el derecho de sindicalización, dentro del cual está contenido el derecho de inamovilidad regulado en la legislación nacional... A estos efectos el que juzga procede a hacer un análisis de conformidad con el Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicalización, el cual en su Artículo 3 numeral 2º. Estipula que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal... Así mismo el Artículo 44 constitucional estipula que serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Por su parte el Artículo 223 del Código de Trabajo estipula que los miembros del comité ejecutivo no podrán ser despedidos durante referido período, a menos que incurran en causa justa de despido...”* Así también analiza el contrato de trabajo al que estaban sujetos los incidentantes: *“... Así la simple deducción de que el contrato de trabajo suscrito, en este caso entre la entidad demandada y los que hoy por hoy forman parte del comité ejecutivo del sindicato de la misma, terminó sin responsabilidad para las partes por el simple advenimiento del plazo por la modalidad adoptada de contratación, es superada en beneficio de la libertad sindical que debe ser garantizada por el Estado en este*



*caso... el juzgador arriba a la conclusión primordialmente a la forma de contratación que realizó la parte patronal en el presente caso toda vez que la misma impide o tiende a limitar o a entorpecer el ejercicio legal en este caso de la organización sindical constituida dentro de la institución denunciada y al fuero sindical de que gozan los solicitantes, dejando claro el juzgador dos criterios que por la naturaleza misma de lo solicitado deben dejarse sentados: el primero de ellos es que el derecho de inamovilidad al que se ha hecho referencia, debe permanecer no solo mientras dure el mandato sino además hasta doce meses después de haber cesado el desempeño de los mismos... segundo es que la naturaleza de los contratos de trabajo, no puede ser abordada por el procedimiento que en el presente caso nos ocupa, sino debe hacerse valer en la vía correspondiente, por lo que debe dejarse expedita la vía correspondiente... DECLARA: I.- CON LUGAR LA SOLICITUD DE REINSTALACIÓN PROMOVIDA POR..."*

Claramente se puede inferir que el juzgador tomó una actitud puramente tutelar hacia el trabajador, que legalmente gozaba de la inamovilidad a la cual tiene derecho por ser miembro del comité ejecutivo de un sindicato, además el juzgador cita la mala aplicación de los contratos de trabajo por parte de la entidad denunciada.

Seguidamente el Registro Nacional de las Personas interpuso recurso de apelación argumentando que la terminación del contrato de trabajo fue pactado y no fue despido sino que finalizó el mismo por el advenimiento del plazo.

A dicha apelación se le da trámite y se elevan las actuaciones a la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones del ramo de Trabajo y Previsión Social, la cual resuelve el 28 de julio de 2011 de la manera siguiente: *“Este Tribunal, luego del examen de las actuaciones, la resolución apelada y los motivos de inconformidad manifestados, con fundamento a lo establecido en el Artículo 372 del Código de trabajo expresa las consideraciones de derecho que hacen mérito del valor de las pruebas rendidas... doctrinas fundamentales de derecho y principios aplicables que apoyan los razonamientos del porque debe confirmarse la resolución del nueve de febrero de dos mil once... los contratos a plazo fijo desmerecen la naturaleza accidental o temporal de los contratos a plazo fijo, contratos que son el punto total para establecer si la reinstalación decretada por el juez a que debe sostenerse... La Corte de Constitucionalidad en doctrina legal asentada dentro de los expedientes de apelación de sentencias número 1486-2007 de fecha catorce de agosto de dos mil siete; 2365-2007 de fecha veinticinco de octubre de dos mil siete; 3045-2007 de fecha cuatro de diciembre de dos mil siete... se opone tajantemente a las simulaciones contractuales, a las formas alternas mercantiles de evadir obligaciones laborales, pero sobre todo precisa que no puede la nominación formal del contrato individual de trabajo ser razón para determinar su naturaleza... POR TANTO: Esta Sala, con base a lo considerado y leyes citadas, al resolver DECLARA: I) SIN LUGAR el recurso de apelación interpuesto; II) Confirma el fallo apelado...*

Luego de confirmado el fallo apelado se nombró Ministro Ejecutor 10 veces para que se reinstalara a los trabajadores denunciantes, haciendo efectiva esta orden hasta el



3 y 7 de octubre de 2013; en la actualidad los trabajadores reinstalados encuentran en litigio por los salarios dejados de recibir.

Claramente se verifica que existe un vacío legal en la norma a reformar en virtud de que si existiera dicha normativa, no daría chance a la parte patronal de violar de sobremanera los derechos de los sindicalistas miembros del comité ejecutivo del sindicato, por lo que el juzgador resuelve conforme a derecho de manera tutelar, estableciendo un precedente para los años próximos en la realidad laboral guatemalteca.

También se puede encontrar en el Juicio 122-2008, resolución de fecha 17 de junio de 2008 emanada por la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones del Ramo de Trabajo y Previsión Social, en donde se resuelve apelación sin lugar del Estado de Guatemala como parte patronal “Consejo Nacional de la Juventud de la Presidencia” y con lugar la reinstalación de 7 trabajadores contratados a plazo fijo, despedidos sin haber solicitado terminación del contrato laboral ante órgano jurisdiccional competente, violando los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

#### **4.1. Derecho comparado**

Dentro del ámbito laboral en Latinoamérica se realizó una investigación en cuanto a poder determinar si está regulado el fuero sindical y de esta manera de relacionar la propuesta hecha en este capítulo con legislaciones de otros países más afines a Guatemala, lo que se resume en lo siguiente:

### **a) El Salvador**

El Libro II del Código de Trabajo salvadoreño establece en su capítulo II la conformación de los sindicatos y para ser más específicos en el Artículo 248 del mismo cuerpo legal, se regula el Fuero Sindical, el cual literalmente establece: *“Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente. La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.”*

Encontramos relación con nuestra norma laboral en su artículo 209, en el cual se regula el fuero sindical para los trabajadores que estén formando un sindicato durante establecimiento del mismo y hasta sesenta días después de la inscripción de dicha persona jurídica; pero se encuentra sin regular la inamovilidad que proponemos en la presente investigación.

### **b) Costa Rica**

El país vecino establece en el Código de Trabajo Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 en el Artículo 367 regula: *“Sin perjuicio de disposiciones más favorables,*

*establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican: a) Los trabajadores miembros de un sindicato en formación... protección es de dos meses, contados desde la notificación... y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses... b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos. c) Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses..."*

En la ley laboral costarricense se puede constatar que establece el fuero sindical sin restricción en cuanto al contrato laboral al cual se encuentre ligado cada sindicalista; además encontramos relación con el artículo 209 y 223 inciso d) de nuestro Código de Trabajo, aunque la norma costarricense no hace una especificación en cuanto a los órganos sindicales que estén sujetos al fuero sindical, solo indica "dirigentes" por lo que se infiere que corresponde dicha garantía a todo dirigente de un sindicato en el país centroamericano.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La libertad sindical es un derecho que tienen todos los trabajadores guatemaltecos, protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y en convenios internacionales, específicamente el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala.

En Guatemala los contratos laborales se clasifican de distintas formas, pero no todos tienen las mismas garantías que otorga el derecho laboral a los trabajadores y tampoco son aplicados de la manera correcta a efecto de no causar simulación de contratos de trabajo, por lo tanto da cabida a lagunas legales al momento de aplicar otras normas como lo es la inamovilidad laboral regulada en el Artículo 223 inciso d) para los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, puesto a que lo indica de manera general y no específica, dándole lugar a que los patronos puedan dar por terminada una relación laboral cuando se está afecta a un plazo fijo no importándole el beneficio que goza establecido en el mencionado artículo.

La simulación de contratos de trabajo es un virus que infecta toda institución del Estado así como cualquier empresa, teniendo únicamente como fin de evadir responsabilidades para los patronos en perjuicio de los trabajadores tal como se comprobó en el caso de los sindicalistas miembros del comité ejecutivo del sindicato del Registro Nacional de las Personas por lo que esta investigación demuestra que el derecho de libertad sindical es mayor a la naturaleza de un contrato de trabajo como lo es a plazo fijo.





## BIBLIOGRAFÍA

AJANEL DE LEON, Miguel Angel. **La simulación del contrato de trabajo y sus consecuencias con relación al tratado de libre comercio.** Tesis de Licenciatura en Grado Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Orion.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I.** Guatemala C.A. Ed. Impresos D&M, S.A., 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala Ed. Inversiones Educativas. 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

<http://www.gerencie.com/codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm>

[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod\\_Trab\\_ElSalv%5B1%5D.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf)

MEDINA BERMEJO, Joaquín. **Formas que simulan contratos laborales y ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores guatemaltecos.** Tesis de Licenciatura en Grado Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: (s.e), 1984.

SOLIS CASTAÑEDA, Betsy Gisela Celeste. **Necesidad de que todos los trabajadores de una empresa o centro de producción, sindicalizados o no, coaligados o no, gocen de inamovilidad laboral, desde el momento**



**en que se plantea el conflicto colectivo, por medio de la vía directa o, por el procedimiento del arreglo directo, en el sector público y privado.** Tesis de Licenciatura en Grado Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

VALENZUELA, Augusto. **Derecho individual de trabajo.** Guatemala: Ed. Centro Impresor Piedra Santa, 2010.

VÁSQUEZ GONZÁLEZ, Ana Lily. **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala.** Tesis de Licenciatura en Grado Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

#### **Legislación:**

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

**Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.** Organización Internacional del Trabajo. 1948.

**Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.** Organización Internacional del Trabajo. 1949.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106. 1963.

**Código de Trabajo.** Miguel Ydígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 1441. 1971.

**Ley del Organismo Judicial.** Jefe de Estado del Gobierno de Guatemala, Vinicio Cerezo Arévalo, Decreto Legislativo 2-89. 1989.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Jefe de Estado del Gobierno de Guatemala, Álvaro Arzú Irigoyen, Decreto Legislativo 114-97. 1997.