

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto: "CETERA SPERABIS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER".

**AMPLIACIÓN A LA NORMATIVA CONCERNIENTE AL DERECHO DE TRABAJO LA
CUAL TRATA DE PROTEGER Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL
TRABAJADOR ASALARIADO, COMO CONSECUENCIA DE LA AUTOMATIZACIÓN
Y TECNIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA**

CAROLINA BEATRIZ LAZARO MARTINEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2017

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

**AMPLIACIÓN A LA NORMATIVA CONCERNIENTE AL DERECHO DE TRABAJO LA
CUAL TRATA DE PROTEGER Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL
TRABAJADOR ASALARIADO, COMO CONSECUENCIA DE LA AUTOMATIZACIÓN
Y TECNIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA**



LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 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 Alberto Cáceres Lima
Vocal: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario: Lic. René Siboney Polillo Cornejo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo
Vocal: Lic. René Siboney Polillo Cornejo
Secretario: Lic. Sergio Roberto Santizo Giron

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 marzo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CAROLINA BEATRIZ LAZARO MARTINEZ, con carné 200912029,
 intitulado AMPLIACIÓN A LA NORMATIVA CONCERNIENTE AL DERECHO DE TRABAJO LA CUAL TRATA DE
PROTEGER Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ASALARIADO, COMO
CONSECUENCIA DE LA AUTOMATIZACIÓN Y TECNIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 8 / 03 / 2016 f) _____


 Asesor(a)

Ana María Azañón Robles
 ABOGADO Y NOTARIO



LICDA. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
ABOGADA Y NOTARIA
Tel: 31108510



Guatemala, 26 de agosto de 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **CAROLINA BEATRIZ LAZARO MARTINEZ**, la cual se intitula **AMPLIACIÓN A LA NORMATIVA CONCERNIENTE AL DERECHO DE TRABAJO LA CUAL TRATA DE PROTEGER Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ASALARIADO, COMO CONSECUENCIA DE LA AUTOMATIZACIÓN Y TECNIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA**; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la protección y garantía de la estabilidad del trabajador asalariado en la industria guatemalteca.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la estabilidad laboral en Guatemala. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



LICDA. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
ABOGADA Y NOTARIA
Tel: 31108510

- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que es necesario ampliar la normativa en materia laboral, para proteger al trabajador asalariado; con el objeto de no afectar su estabilidad laboral y económica y la de su familia.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

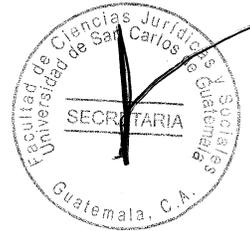
Con base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Asesora de Tesis
Colegiada No. 2998
ABOGADO Y NOTARIO
Ana María Azañón Robles
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de febrero de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CAROLINA BEATRIZ LAZARO MARTINEZ, titulado AMPLIACIÓN A LA NORMATIVA CONCERNIENTE AL DERECHO DE TRABAJO LA CUAL TRATA DE PROTEGER Y GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ASALARIADO, COMO CONSECUENCIA DE LA AUTOMATIZACIÓN Y TECNIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and scribbles]



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





DEDICATORIA

A MI PADRE CELESTIAL:

Fuente de toda sabiduría, fortaleza, guía y testigo de todo el camino que tuve que recorrer para poder llegar a este momento, gracias por darme la fuerza y esos abrazos que siempre me levantaban cuando estaba por caer y a quien dedico este triunfo.

A MI MADRE:

Filomena Erlinda Martinez Gonzales, por estar con migo en todo momento y ser mi apoyo incondicional en toda mi carrera y vida personal, gracias madre por ser mi bastón para poder sostenerme en los momentos difíciles, este triunfo también es tuyo. Te amo madre.

A MI ABUELITA:

Raquel Gonzales, por sus oraciones y apoyo incondicional. La quiero abuelita.

A MIS HERMANOS:

Fredy, Mario, y Claudia, con especial cariño a mi hermana quien siempre confio en mí y nunca me ha dejado caer a pesar de la distancia. Te quiero hermana y gracias por todo.

A MIS SOBRINOS:

Katherine Johana, Kenny, Kevin Armando, Katherine Sofia, Oliver, Jonathan Josué, Kevin David, Jefferson, Abigail, Jonathan Alexander y Maylin, y a todos mis sobrinos en general. Suplico a Dios, que este triunfo que hoy ven en mi sea un ejemplo a imitar y sea superado.

A MIS CUÑADOS:

Sandra, Jaquelin y Armando, muchas gracias por todo su apoyo.



A MIS TÍAS:

Paula, Marina, Sonia, Judit y en especial a mi tía Senobia por su cariño, consejos, oraciones y apoyo incondicional.

A MIS PRIMOS:

Por su apoyo y cariño, en especial Alex y Anabela por creer en mí y animarme siempre con sus palabras y oraciones. Los quiero mucho.

A MIS AMIGOS:

A todos con mucho cariño y en especial a Cecilia, Mari, Leslie, Cesia, Livis, Silvia, Rony, Felipe, Juan de Dios y Roberto, por todos los momentos compartidos a lo largo de mi carrera y Maribel Saquic, que en su momento siempre estuvo conmigo, gracias por tu apoyo.

A MIS MAESTROS:

Quienes en esta etapa de mi vida influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias que me formaron como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida; a todos y a cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento por compartir el pan del saber.

A MI ASESORA:

Licda. Ana María Azañón Robles, por sus conocimientos, empeño y comprensión que brindó al ser asesora del presente trabajo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

La presente investigación corresponde al área laboral de la rama del derecho público siendo que pretende contribuir con este trabajo de tipo cualitativo; puesto que se estudió la posibilidad de proteger y garantizar la estabilidad laboral de la población trabajadora; ya que adolece de este derecho al verse afectado por la automatización y tecnificación en la industria guatemalteca.

Quedando así en la posición de un desempleado más de la lista interminable de personas desempleadas. De allí surgió en el mes de octubre del año 2014 la inquietud de trabajar este tema, como trabajo de investigación en la Ciudad de Guatemala.

El objeto de esta investigación fue demostrar que el derecho laboral no regula la estabilidad laboral de manera clara en ninguna de sus instituciones para proteger al trabajador asalariado de los despidos injustificados por parte del patrono, que se relaciona con el sujeto de la misma que es el sector laboral en la industria guatemalteca y por ello se hizo un estudio general en la legislación laboral existente sobre el tema de la estabilidad laboral, siendo obligación para este último conservar a sus trabajadores siempre y cuando estos estén dispuestos a someterse y aceptar la capacitación y cursos que la empresa donde laboran deban de darles con el fin de aprender el uso del nuevo equipo y así conservar su estabilidad laboral. Como aporte se presenta la propuesta sobre la emisión de un decreto para ampliar la normativa laboral para incluir dentro de sus instituciones la estabilidad del trabajador asalariado.

HIPÓTESIS



En Guatemala la inestabilidad laboral del empleado genera serios problemas a nivel nacional, es por ello que surge la necesidad de la ampliación a la normativa laboral que proteja la estabilidad del empleado asalariado en cuanto a la automatización o tecnificación en la empresa o industria, con el objeto de evitar los despidos innecesarios y con el fin de que el empleado conserve su puesto indefinidamente.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis de este trabajo de investigación porque en el desarrollo del marco teórico, el estudio y análisis de la legislación laboral guatemalteca se pudo determinar que en ninguna de sus instituciones se encuentra regulada de forma clara la estabilidad del trabajador, afectando con ello su estabilidad económica y también la de su familia. Se utilizó el método deductivo, inductivo, sintético, analítico y jurídico.

Con estos métodos utilizados se pudo determinar que es necesario tomar en cuenta la ampliación a la normativa laboral en cuanto a la estabilidad y así evitar la inestabilidad económica familiar a nivel nacional.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Historia del nacimiento del derecho del trabajo.....	1
1.2. Definición de trabajo.....	4
1.3. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	4
1.4. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	8

CAPÍTULO II

2. La revolución industrial.....	13
2.1. La automatización industrial en Guatemala.....	17
2.1. La tecnificación.....	21
2.2. Ejemplos de algunos inventos de la tecnificación y automatización.....	22

CAPÍTULO III

3. La estabilidad laboral.....	25
3.1. Antecedentes de la estabilidad laboral en Guatemala.....	25
3.2. Definición de estabilidad laboral.....	26
3.3. Clases de estabilidad.....	28



3.4. Instituciones del Código de Trabajo que contienen la estabilidad.....	31
3.4.1. Contrato individual por tiempo indefinido.....	31
3.4.2. Definición legal.....	32
3.4.3. La suspensión de los contratos de trabajo.....	39
3.4.4. La sustitución patronal.....	42
3.5. Falta de regulación de la estabilidad laboral en la legislación guatemalteca.....	44
3.5.1. Falta de regulación.....	44
3.5.2. La importancia de la estabilidad en el empleo.....	46

CAPÍTULO IV

4. Ampliación a la normativa concerniente al derecho de trabajo la cual trata de proteger y garantizar la estabilidad laboral al trabajador asalariado, como consecuencia de la automatización y tecnificación en la industria guatemalteca.....	47
4.1. Necesidad de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca.....	48
4.2. Causas de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca.....	50
4.3. Ventajas de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca.....	53
4.4. Beneficios de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca.....	55
4.5. Propuesta de ampliación legal.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

Con el devenir de la historia de Guatemala, relacionado en el ámbito laboral, la estabilidad laboral constituye una garantía que tienen los trabajadores de conservar su empleo, y con ello mantener un nivel socioeconómico estable, para ellos y su familia. En virtud de la falta de regulación de esta garantía que actualmente afecta al trabajador asalariado en cuanto a la automatización y tecnificación de la empresa guatemalteca, provocando en la mayoría de los casos los despidos injustificados, que conllevan esencialmente afectar al trabajador en la relación laboral derivada de un contrato individual de trabajo.

En la actualidad en el Código de Trabajo, sólo algunas instituciones son las que regulan el principio de estabilidad; y la falta de medios de control suficientes para garantizar ese principio a los trabajadores. Sin embargo, la presente investigación está enfocada a garantizar y proteger la estabilidad del trabajador asalariado, cuando se dan los casos de automatizar o tecnificar estas empresas, evitando de esta forma los despidos innecesarios y la inestabilidad económica del trabajador y su familia.

La hipótesis planteada fue que en Guatemala la inestabilidad laboral del empleado genera serios problemas a nivel nacional, es por ello que surge la necesidad de la ampliación a la normativa laboral, para que proteja la estabilidad del empleado en cuanto a la automatización y tecnificación en la empresa o industria. Llegándose a comprobar la veracidad de la misma, en virtud que la estabilidad, como principio fundamental del derecho del trabajo, garantiza la permanencia de la relación laboral, y así evita que esta quede al libre arbitrio del patrono; porque también esta institución goza de muy poca regulación legal dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

El objetivo de la investigación fue determinar los beneficios que traerá la estabilidad del trabajador asalariado; proponer la ampliación a la normativa en materia de trabajo, para garantizar y proteger al trabajador asalariado, en cuanto a la automatización y tecnificación de la industria; y analizar la legislación guatemalteca existente relativa a la



estabilidad del trabajador asalariado en materia laboral.

Se logran alcanzar los beneficios que protegerán y garantizarán la estabilidad laboral del trabajador asalariado, debido a la propuesta del decreto que contiene la ampliación a la normativa laboral, adicionando unos artículos que protegerán a los trabajadores de los despidos injustificados y afectar así su estabilidad, después de determinar la falta de regulación de esta institución dentro del ordenamiento jurídico.

El contenido de esta investigación, se divide en cuatro capítulos: en el primero, se encuentran los antecedentes del derecho laboral guatemalteco, se ofrece un resumen desde sus inicios y a través de la historia hasta llegar a la actualidad, la definición del derecho de trabajo, los principios y caracteres en que se basa y su regulación constitucional; en el segundo capítulo, los sujetos del derecho del trabajo, con el objeto de identificar los derechos y obligaciones de cada parte, y la sustitución patronal; en el tercer capítulo, se menciona la estabilidad laboral, sus antecedentes en Guatemala, las clases de estabilidad y las instituciones del Código de Trabajo que contienen la estabilidad y su falta de regulación en la legislación guatemalteca; y en el cuarto capítulo, se analiza la necesidad de ampliar la normativa concerniente al derecho de trabajo la cual trata de proteger y garantizar la estabilidad laboral del trabajador asalariado, como consecuencia de la automatización y tecnificación en la industria guatemalteca, la necesidad de la ampliación, causas, ventajas y beneficios a la normativa laboral guatemalteca.

La metodología utilizada en la presente investigación fue el método analítico para determinar la necesidad de la ampliación a la normativa en mención, también el método deductivo, inductivo y sintético; asimismo se empleó la técnica de recopilación bibliográfica, documental y jurídica para el acceso a toda la información referente al tema y que comprueban la validez legítima de la premisa que intitula este trabajo.

Este trabajo de investigación constituye un valioso aporte para la sociedad guatemalteca, y para las autoridades encargadas de velar por la protección de la parte trabajadora en cuanto a su estabilidad laboral.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

En el derecho laboral, se encuentran derechos y obligaciones mínimas de trabajadores y patronos, susceptibles de ser mejoradas con base al principio de garantías mínimas, por lo que es importante realizar una breve reseña de cómo ha evolucionado el derecho en materia laboral desde épocas antiguas hasta nuestros días.

1.1. Historia del nacimiento del derecho de trabajo

El trabajo ha sido la única forma que el hombre puede utilizar para satisfacer sus necesidades, en el curso de la historia ha existido la explotación del hombre por el hombre, a partir de la lucha de clases antagónicas, que se inicia con el modo de producción esclavista, pasando por el feudalismo, hasta llegar al capitalismo y al socialismo.

El hombre siempre ha trabajado en sociedad, como quedó apuntado, el proceso de producción, las relaciones de producción y las fuerzas productivas, pueden frenar u obstaculizar el progreso de las fuerzas productivas existentes, por lo que se hace necesario el tránsito de un modo de producción a otro, el modo de producción se compone de una estructura económico – social, que es la base real sobre la que se



levanta la estructura jurídico – política y a las que corresponden determinadas formas de conciencia social.

“De esta manera, en el régimen esclavista, superestructura, específicamente en el derecho, los esclavos no formaban parte de la sociedad, se consideraban como un objeto y el esclavo por ende no vendía su fuerza de trabajo; durante el régimen feudalista, los esclavos comenzaron a adquirir algunas libertades, se les permite una pequeña economía doméstica y se convierten gradualmente en campesinos siervos, sin embargo, eran obligados a trabajar en las tierras del señor feudal y debían pagar una renta por el uso de la misma, que podía ser en trabajo gratuito de la tierra, en especie y finalmente en dinero con lo cual se da la desintegración de este régimen, principalmente porque en el plano jurídico, se les imponían castigos severos y los campesinos empiezan a sublevarse ya que constituían la mayoría, y surge el régimen capitalista”.¹

Surgen ciertos factores que propician el nacimiento del derecho del trabajo, en virtud de que los obreros empiezan a recibir un salario por el trabajo que realizan.

- El primer factor, surge del tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una entidad económica pequeña, formada por el propietario de los instrumentos de trabajo, y un número limitado de obreros y aprendices a la producción en fábrica, en donde se elaboran mercancías por decenas o centenares

¹ Aguilar Elizardi, Mario Ismael. **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y el Estado.**
Pág. 90



de obreros, también, surge la unión de trabajadores para luchar por la obtención de condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

- Con la revolución industrial y el crecimiento de obreros, en lo que deja de ser un taller para convertirse en una fábrica, permite el surgimiento del segundo factor, como lo es, el crecimiento del movimiento obrero, a través del cual se empezaron a formar los sindicatos de trabajadores, en virtud que el sistema político y jurídico imposibilitaba preparar la legislación adecuada, para regular las relaciones entre el trabajo y el capital, y abría el camino hacia la finalidad mediata y suprema, que era la lucha por imponer a la burguesía la negociación y contratación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios.
- La rebelión del pensamiento, constituye el tercer factor, que permite el surgimiento del derecho del trabajo, pues los escritores y polemistas de la época coinciden, en que el trabajo debe evolucionar y que deben organizarse comunidades libres de trabajadores, para la producción de los bienes, adecuados a las necesidades de los hombres, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas, para una regulación de las relaciones de trabajo tales como: limitación a la jornada de trabajo, pensiones por vejez e invalidez y libertad de coalición.



1.2. Definición de trabajo

“Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición al capital”.²

En otras palabras, es estar ocupado en algo que se paga o retribuye.

“En la actualidad el trabajo es un esfuerzo personal para la producción o comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero u otra forma de retribución”.³

En todo caso el trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración por este, y el empleador contrata personal con la finalidad de percibir una ganancia. Entonces se puede decir que en la actualidad los intereses de los trabajadores son protegidos por los sindicatos, que negocian colectivamente los salarios según las necesidades de cada sector en particular. Además de esta protección, están amparados por el conjunto de leyes laborales.

1.3. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

En materia laboral La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 101 y 102, preceptúan: a) Derecho de trabajo. El derecho de trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe

² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1219,

³ <https://www.definicion.org/trabajo> (Consultado: 06 de junio de 2016)



organizarse conforme a principios de justicia social; b) Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;



- h) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos;
- i) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento;
- j) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;
- k) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley;
- l) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- m) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley;
- n) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- ñ) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;



- o) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado;
- p) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores;
- q) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- r) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar el trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo en este caso, de seis meses; y
- s) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- c) Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes; d) derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación; e) viviendas de los trabajadores. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los



requisitos anteriores; f) irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva; y g) principio in dubio pro operario. Es caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Al desarrollar este tema se puede verificar y establecer que la Constitución Política de la República de Guatemala que es la ley de mayor jerarquía en Guatemala, cuenta con un apartado dedicado al derecho del trabajo y sus diferentes beneficios o garantías de las tiene derecho a gozar todo trabajador que presta sus servicios a un patrono, siendo para este último obligatorio no violar o reducir esas garantías mínimas que preceptúa la legislación guatemalteca, susceptibles de ser mejoradas, más no disminuir o tergiversar para perjudicar a la población trabajadora. Sin embargo tampoco detalla de una forma clara el derecho a la estabilidad que debe tener todo trabajador.

1.4. Principios que inspiran el derecho del trabajo

En la legislación laboral el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia,



debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común. En la legislación guatemalteca el Código de Trabajo en el cuarto considerando, les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. A continuación iniciamos el estudio de los mismos:

- **Principio de tutelaridad**

Es sabido, que el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, para negociar o establecer formas contractuales o procedimientos equívocos, pero fundamentalmente en el plano económico, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.

- **Principio de garantías mínimas**

Atendiendo a su denominación este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral. Es entendido que constituye parámetros o puntos de partida que solo pueda aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse.



- **El derecho de trabajo es necesario e imperativo**

Es imperativo porque regula que las normas laborales son de observancia obligatoria y de aplicación forzosa en cuanto a los derechos mínimos que concede la ley, y es necesario porque regula que las normas laborales son necesarias debido a que norman los derechos mínimos que se deben observar, limitando la autonomía de la voluntad del patrono, para evitar que se aproveche de la necesidad económica del trabajador.

- **El derecho del trabajo es realista y objetivo**

Este principio es de gran trascendencia, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. Como consecuencia el principio de realidad se refiere a que cuando se resuelve un conflicto laboral, el juez se debe basar, no solo en el contrato de trabajo, sino en todo el entorno de la relación laboral; y el de objetividad regula que los problemas laborales se deben resolver conforme a la ley y a base de hechos concretos y tangibles, prevaleciendo el interés social sobre el particular.

- **El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

Se dice que es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. También se dice que el derecho



de trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que se imponen incluso coactivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

- **El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático**

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

- **El principio de irrenunciabilidad**

Se debe entender en su verdadero sentido, es decir, como la imposibilidad de privarse voluntariamente, de los derechos concedidos por la legislación laboral; o la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.



- **Principio de estabilidad**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono y este último puede excepcionalmente dejar de cumplirla, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

- **Principio de conciliación**

Regula que las normas laborales, deben tender siempre a conciliar entre patrono y trabajador. Infortunadamente no es de mucha aplicación, ya que lo más común es que los conflictos entre patronos y trabajadores, surjan por motivo de la desigualdad entre el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, porque aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador.



CAPÍTULO II

2. La revolución industrial

“El hombre, para satisfacer sus necesidades necesita producir los bienes materiales, por lo que para producirlos es necesario que trabaje en sociedad, la naturaleza misma es la que brinda al hombre esos bienes para que pueda transformarlos, este proceso se llama proceso de producción, y se integra por tres momentos importantes: en primer lugar, la actividad del hombre va dirigida a un fin, o sea la satisfacción de una necesidad; en segundo lugar, el objeto de trabajo, que son los elementos que brinda la naturaleza y el hombre los transforma; y en tercer lugar, los medios o instrumentos de trabajo, que comprende las más variadas herramientas empleadas por el hombre para trabajar, desde los tiempos primitivos en que el hombre utilizó medios como las manos, los dientes y las uñas, después creó instrumentos más útiles como la piedra pulimentada, el palo, el cuchillo, etc. Y modernamente las máquinas a través de las cuales se agiliza la producción de bienes”.⁴

El grado de desarrollo de los instrumentos de producción, indica el poder de la sociedad sobre la naturaleza, para que el proceso de producción sea completo, se necesita la fuerza de trabajo y ésta únicamente puede realizarla el hombre, ya que es imposible que una máquina pueda funcionar por sí misma, como imposible es, que el

⁴ Aguilar Elizardi, Mario Ismael. *Op Cit.* Pág. 31



hombre pueda satisfacer todas sus necesidades sin la colaboración de otros hombres o de la sociedad.

La revolución industrial, se inicia, y tiene su mayor desarrollo, en Inglaterra, donde se marcan precisamente el descubrimiento geográfico de nuevas áreas, que proporcionan nuevos mercados consumidores, y que obligan a los centros manufacturados a desarrollar mayores esfuerzos para abastecer la demanda de mercaderías.

La máquina desplaza a muchos trabajadores y minimiza el esfuerzo del trabajador en la obtención final de las mercancías pues la máquina simplifica el trabajo, y aumenta la producción, lo que influye en la obtención eficaz de mayor capital, y minimización de costos, en relación al pago de los obreros.

Pero esta revolución industrial aunque trae consigo beneficios a la producción de los bienes, y a los empleadores, acarrea consigo también la inestabilidad de los empleados, al ser desplazados por las máquinas, ya que su empleador prefiere contratar nuevo personal para el uso y manejo de estas máquinas, que capacitar a al personal con que cuenta en ese momento.

“En la época en que Inglaterra y Estados Unidos, rivalizaban por la hegemonía sobre esta zona, se llevaron a cabo las primeras penetraciones de capital extranjero en Centroamérica, y la industrialización se inicia en Guatemala, a finales del siglo XIX, época en que instalaron las primeras fábricas, luego existe un segundo período de industrialización, más bien, implantación artesanal de parte de ciertos emigrados que



llegaron al país en esa época, alrededor de los años veinte. Estos dos períodos de la primera etapa, no constituyen en sí mismos una verdadera industrialización para el país”⁵.

“La segunda etapa, fue caracterizada por la instalación de pequeñas empresas de capital nacional, pero con relaciones de producción de tipo capitalista. El origen de la acumulación primitiva, de esta nueva actividad, debe buscarse sobre todo en el comercio, en esta época los productos agrícolas de exportación obtenían en los mercados internacionales precios sumamente altos, en realidad la industrialización en esta segunda etapa no fue muy intensa, debido en primer lugar a la brevedad del experimento, y a que la política del gobierno se dirigió principalmente a la agricultura, con la visión de dedicarse posteriormente a la industrialización.

En la tercera etapa, surgen pequeñas fábricas que se unen a las ya existentes, para producir para el Mercado Común Centroamericano, la mayor parte de inversiones se realizan con el fin de agrandar fábricas ya existentes y modernizarlas, y el Estado interviene propiciando legislación favorable para la importación de materias primas libres de impuestos, hasta llegar a la penetración directa de capital extranjero en la industrialización, ya sea a través de la asociación de capitales nacional y extranjero, para la transformación de una industria determinada o la inversión directa de capital en una fábrica”⁶.

⁵ Dardón, Rene. **Desarrollo industrial**. Selección de textos de autores nacionales. Pág. 15

⁶ Ibid.



A lo largo de la historia la revolución industrial ha evolucionado a través varias etapas, trayendo consigo cambios en la industria guatemalteca, como lo es el caso de la automatización y tecnificación, que ha ayudado a avanzar la producción de toda clase de productos que Guatemala exporta en la mayoría de los casos, pues la demanda ha crecido a través de los años, sin embargo este sistema no es malo, pero ha venido a desplazar a muchos trabajadores de sus trabajos debido a que los empleadores los despiden justificando que no podrán utilizar la maquinara o el equipo nuevo, sin darle al empleado la oportunidad de demostrarle que si puede hacerlo, no en todos los casos se da esta circunstancia, pero si en la mayoría.

- **Consecuencias de la revolución industrial**

- a. La industria progresó;
- b. La producción se hizo en serie;
- c. Los precios de los productos bajaron;
- d. Se formaron dos clases sociales: Burguesía: compuesta por los dueños de fábricas y grandes comerciantes y los proletarios: compuesta por obreros;
- e. Hubo desempleo, porque con las máquinas no eran necesarios tantos trabajadores;
- f. Aumentó la delincuencia;
- g. Algunos obreros culparon a las máquinas de ser la causa de desempleo y las destruyeron;
- h. La burguesía explotó a los proletariados;



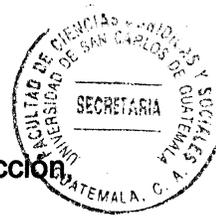
- i. Los proletariados formaron organizaciones llamadas (sindicatos, para defender sus derechos);
- j. Fueron logrando que la jornada de trabajo diario se fuera reduciendo, que se le pagara un salario adecuado y que se le diera el derecho a holgar; y
- k. En la economía hubo un gran auge porque surgen los grandes capitales, operaciones financieras y los cambios;
- l. Nuevos medios de comunicación y transporte (mayor acceso a la información).

- **Características de la revolución industrial**

- a. Incorporación de la energía a vapor;
- b. Avances principalmente en la industria textil;
- c. Cambio en los medios de transporte: la locomotora;
- d. Las maquinarias asumen un rol fundamental;
- e. Nace un nuevo espacio productivo: la fábrica;
- f. Nace un nuevo tipo de trabajador: el obrero;
- g. Nace la especialización del trabajo.

2.1. La automatización industrial en Guatemala

Es un proceso que consiste en la implementación de maquinaria, cambios o innovaciones en los sistemas de control con ayuda de diversas tecnologías para poder



mejorar y agilizar los procedimientos dentro de la empresa en áreas como producción, prestación de servicios, productividad, eficiencia y eficacia.

Es por medio de este procedimiento que es posible que un proceso se realice de manera automática (por medio de maquinaria) y se eviten retrasos por falta de personal que debe realizar a control manual tal actividad. Este proceso puede ser aplicado a cualquier empresa, principalmente se aplica a las industrias productoras, sin embargo también es aplicada en call center, hospitales, bancos, etc.

Así como todo cambio, la automatización industrial también tiene ventajas y desventajas, algunas de ellas son:

- **Ventajas**

- a. Aumento en la productividad o rendimiento de la empresa;
- b. Modernización al hacer uso de tecnologías actuales de acuerdo a los tiempos;
- c. Mejora en la calidad de trabajo con un mínimo margen de riesgos en precisión, características, etc.;
- d. El tiempo en el que se realiza el trabajo se economiza considerablemente ya que al mismo tiempo que las máquinas trabajan los colaboradores realizan otras actividades;
- e. Se reducen los costos por la organización y distribución de trabajo;
- f. Se lleva un mejor orden, las tareas se simplifican e incluso reducen;



g. Uso eficiente de la materia prima ya que se utiliza solo lo necesario.

- **Desventajas**

- a. Inflexibilidad: es sumamente costosa o lenta la adaptación o el cambio de un proceso automatizado para producir modelos diferentes de productos compuestos por partes diferentes entre si.
- b. Personal altamente calificado: a lo largo de todo el proceso de implantación, desde el diseño de la línea y los equipos, hasta el mantenimiento regular y las modificaciones de mejora. Este personal es muy caro y sumamente escaso.
- c. Elevado costo de inversión: el capital requerido para invertir en estos equipos es sumamente elevado.

- **Consecuencias de la automatización en el trabajo**

Las consecuencias sociológicas o relacionales son grandes problemas ya que se ha desarrollado un nuevo tipo de desempleo, el cual apareció como consecuencia del increíble desarrollo tecnológico sucedido en los últimos años en el mundo. El desempleo como causa de la automatización en las empresas. La automatización ha traído consigo aspectos sociales devastadores así como grandes aportes científicos y económicos.

El desarrollo de la automatización libera al hombre de los trabajos más rutinarios y le permiten dedicar mayor tiempo al ocio.



La falta del desarrollo de nuevas formas de empleo es preocupante. Cada día se está diseñando una nueva máquina que reemplazará al hombre en una más de sus funciones. Una vez que las máquinas reemplacen todas las funciones del hombre, ¿qué pasará con él?

- **Efecto de la automatización en el ámbito laboral**

La automatización es un proceso de modernización que se lleva a cabo con el fin de incrementar la productividad de las empresas al reducir el tiempo y los costos de producción. Es por esto que usualmente los procesos de automatización son llevados a cabo en plantas industriales, donde la labor humana entorpece el proceso.

Además de los múltiples beneficios de la automatización, como mayor productividad y por lo tanto menores precios y mayor alcance del producto, hay también ciertas preocupaciones: como el desplazamiento y desempleo de los trabajadores menos capacitados, cuyo trabajo se ve reemplazado por las máquinas, más eficientes y menos costosas. También está el hecho que, debido en parte a la automatización, los pequeños productores están destinados a desaparecer, al no poder competir con las macro-empresas.

El desempleo es una de las principales problemáticas de la sociedad, hoy en día se ha desarrollado un nuevo tipo de desempleo, el cual apareció como consecuencia del increíble desarrollo tecnológico sucedido en los últimos años en el mundo: el desempleo como causa de la automatización en las empresas.



Como se señaló anteriormente la automatización se refiere a una amplia variedad de sistemas y procesos que operan con mínima o sin intervención del ser humano.

Hoy en día hay cada vez más empresas que están optando por la automatización, ya que mejora la producción en comparación con la mano de obra. Sin embargo la automatización también ha traído aspectos positivos en los que las diferentes tecnologías han facilitado la vida del hombre en muchos sentidos.

2.2. La tecnificación

Tecnificar significa introducir procedimientos técnicos en actividades donde no se empleaban, por ejemplo una empresa empaquetadora de alimentos, antes habían personas encargadas, pero en la tecnificación se introdujeron máquinas que se encargan de hacer esa labor.

La ventaja es que la máquina solo requiere de mantenimientos mínimos para funcionar y puede hacerlo todo el día, sin mencionar el aumento en la producción y/o elaboración de los productos. La desventaja es que aquellas personas que empacaban los alimentos quedaron sin trabajo por la inserción de la máquina, o sea que reemplazar al hombre por la máquina genera desempleo.

A continuación, enumero cinco ventajas de la adopción tecnológica dentro de las empresas, siendo esta solo uno de los posibles cambios organizacionales que pueden



llevar a mejorar no solo la oferta comercial, sino la calidad de vida de los clientes y colaboradores.

- a. Resultados positivos de un ejercicio introspectivo;
- b. Reducción de la dependencia a tecnología caduca;
- c. Aumento de la eficacia en la ejecución de tareas;
- d. Mejor experiencia del cliente;
- e. Mejor ambiente de trabajo.

2.3. Ejemplo de algunos inventos de la tecnificación y automatización

- a. Creación de la hiladora: este dispositivo redujo enormemente el trabajo requerido para la producción de hilo, dando a un solo trabajador la capacidad de manejar ocho o más carretes a la vez.
- b. Perfeccionamiento del motor a vapor: es un motor de combustión externa que transforma la energía térmica de una cantidad de agua en energía mecánica.
- c. Creación de la pila eléctrica: es un dispositivo que convierte energía química en energía eléctrica por un proceso químico transitorio.
- d. Presentación de conservas en lata: las primeras latas de conservas fueron fabricadas para alimentar a los ejércitos de Napoleón, luego surge la idea de reemplazar esos recipientes demasiado frágiles por latas.
- e. Invento de la máquina segadora: es una máquina agrícola que se usa exclusivamente para segar heno, paja, trigo o avena, entre otros.



- f. **Desarrollo de la máquina de coser:** es una máquina utilizada para coser tela y otros materiales con hilo. Fueron inventadas durante la primera revolución industrial para disminuir la cantidad de trabajo de costura en las empresas textiles.
- g. **Proceso de refrigerio:** es un proceso que consiste en bajar o mantener el nivel de calor de un cuerpo o un espacio.
- h. **Generación de armazones metálicos:** son utilizados para la construcción.
- i. **Proceso de pasteurización:** es un proceso de desinfección de los alimentos a alta temperatura.
- j. **Invención del fonógrafo:** fue el dispositivo más común para reproducir sonidos grabados.
- k. **Invención de la bombilla eléctrica:** es un dispositivo que produce luz a partir de energía eléctrica.





CAPÍTULO III

3. La estabilidad laboral

Cuando el trabajador tiene estabilidad en su empleo, se siente seguro, y esto evita que quede sujeto a los abusos por parte del patrono, ya que este, debe tener una causa justa para despedirlo, o para dar por terminada la relación laboral y, de esta manera el patrono debe cumplir con el pago de las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho.

3.1. Antecedentes de la estabilidad laboral en Guatemala

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social.

“Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, 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 objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores”.⁷

Se puede perfilar que a partir de la Segunda Guerra Mundial, se ha venido perfilando este como un principio, siendo uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los trabajadores la permanencia de las relaciones laborales no solamente porque permite que estos tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se aseguren para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social llegado el momento puede jubilarse decorosamente como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

3.2. Definición de estabilidad laboral

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.



“La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo; el del mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo, aunque propiamente sea estabilidad referida a la función que dentro de la empresa, ocupa el trabajador junto al empleo”⁸.

“El principio de estabilidad laboral, persigue que las relaciones laborales adquieran el carácter de permanentes, dentro del cual se destacan dos modalidades:

- a. Derecho del trabajador, a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación laboral, que le asegure la subsistencia. (debe considerarse como la esencia de la estabilidad).
- b. La garantía del trabajador, a que esa permanencia solo puede ser quebrantada por una causa legalmente establecida. (constituye la garantía de la estabilidad)⁹.

“se entiende, por estabilidad, el derecho que todo trabajador, por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que el trabajador haya incurrido en alguna causa justificada de despido legalmente determinada”¹⁰

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. T. II. Pág. 212

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 13

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 293



Para una definición más completa, y que incluya los elementos esenciales de la estabilidad, se propone como definición del principio de estabilidad laboral la siguiente:

Es un principio del derecho de trabajo, que tiene por objeto, garantizar al trabajador, la permanencia en la relación laboral, y la obligación del patrono a mantener la misma, y que sólo puede ser quebrantada, por causas justificadas de despido, legalmente establecidas.

3.3. Clases de estabilidad

Los tratadistas del derecho, distinguen dos clases de estabilidad como elemento del contrato individual de trabajo, sin embargo, en ésta investigación se ha tomado como base, las clases que distingue el licenciado Rolando Echeverría Morataya, en virtud, que la legislación laboral incluye la estabilidad en el cargo, y la estabilidad en la carrera o empresa, con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores en la relación laboral, así se distinguen las siguientes clases de estabilidad:

- **Estabilidad relativa o parcial**

Cuando el patrono puede ponerle fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo servido.



Hay estabilidad relativa, cuando el patrono puede poner fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y al tiempo servido. Da cabida a que pueda tenerse de base para resolver elementos subjetivos, como la simpatía personal o la que pueda tener el patrono del desempeño del trabajador, que despide o indemniza.

La estabilidad relativa, también llamada estabilidad impropia, comprende el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado, cuando exista un despido injusto, por lo que, la sola indemnización no constituye garantía para el trabajador, ya que el patrono en cualquier momento puede ponerle fin a la relación laboral.

- **Estabilidad absoluta, real o total**

Esta se da cuando debe existir, una causa justificada de despido legalmente establecida, para que el patrono pueda prescindir de los servicios del trabajador.

Hay estabilidad absoluta, cuando el patrono sin causa legal, no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo, y si se diera el caso de despedirlo sin haber llenado los requisitos legales, debe restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar plenamente determinados en la ley, y haber sido resueltos por autoridad judicial.



- **Estabilidad en el cargo**

Esta clase de estabilidad, se haya contenida en los Artículos 20 y 79 del Código de Trabajo, y trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa, y la remuneración que devenga. El trabajador, no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, solo puede ser ascendido, unilateralmente el patrono no puede modificar las condiciones de trabajo existentes con el trabajador. En todo caso, debe contar con el consentimiento de éste, si no tomara en cuenta el consentimiento del trabajador, puede dar lugar a una acción judicial de despido indirecto, o que se promueva acción punitiva laboral.

- **Estabilidad en la carrera o en la empresa**

Se haya establecida en el Artículo seis, tercer párrafo del Código de Trabajo y consiste, en que el trabajador al salirse de una empresa para laborar en otra, puede ser que incorpore su tiempo anterior de servicios al nuevo período, le permite acumular el tiempo de servicios prestados en determinada actividad, es factible en actividades económicas con carácter profesional, vendedores de seguros, trabajadores ligados a la actividad bancaria, etc. Y la estabilidad en la empresa se da cuando se labora en un consorcio en el que cada empresa laboralmente se maneja en forma independiente.



3.4. Instituciones del Código de Trabajo que contienen la estabilidad laboral

Existen fundamentalmente dos clases de estabilidad, la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta, las cuales ya quedaron apuntadas y básicamente la legislación guatemalteca contempla la estabilidad absoluta, porque crea precisamente las instituciones para garantizar la permanencia de la relación laboral.

Sin embargo al hacer un análisis profundo en la legislación se puede determinar que en cuanto a la estabilidad, no desarrolla un apartado dentro de su contenido, por lo que únicamente son tres las instituciones que se han interpretado para poder proteger y garantizar la estabilidad del trabajador asalariado.

3.4.1. Contrato individual por tiempo indefinido

Es el contrato, en el que, se incluye la estabilidad como un elemento de éstos, ya que permite al trabajador efectuar sus labores con absoluta seguridad que conservará su empleo por un período de tiempo indeterminado, lo cual le asegura la permanencia en la relación laboral.



3.4.2. Definición legal

Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a 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”.

La definición anterior es una de las más completas en el ordenamiento laboral guatemalteco, siendo de gran importancia, debido a que en la misma describe con claridad los elementos diferenciadores y característicos de dicho contrato, siendo los siguientes:

a) Vínculo jurídico

Porque existen derechos y obligaciones para ambos, establecidos en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

b) Económico

Existe una relación económica en la que ambos perciben beneficios cuantificables en dinero (el trabajador el salario o retribución y el patrono la riqueza que el trabajador produce).



c) Prestación de un servicio o ejecutar una obra personalmente

Característica que consiste en que el trabajador se compromete a prestar los servicios, o realizar una obra por sí mismo sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra los preste una persona distinta.

d) Dependencia

Es una característica exclusiva de la relación laboral que consiste en que el patrono le debe proporcionar al trabajador todo lo que fuere necesario para que pueda prestar sus servicios.

e) Dirección

Característica de la relación laboral que consiste en que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes e instrucciones que le da el patrono, directamente o a través de alguno de sus representantes para el desempeño de sus labores.

f) Retribución

Es una característica de la relación laboral que consiste en que el trabajador le presta al patrono sus servicios o ejecuta una obra, y éste le debe retribuir con el pago de un salario o sueldo.



- **Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo**

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con caracteres económicos, y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador”.¹¹

“Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹²

En consecuencia a las definiciones anteriores se puede decir que el contrato de individual de trabajo es fundamentalmente entre patrono y trabajador ya que éste contiene nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes así como también fecha de iniciación de la relación laboral, indicación del servicio a prestar, lugar donde deba prestarse el servicio, salario, sin faltar la jornada de trabajo, y en las horas que debe prestarse, ya que sin un contrato de trabajo la falta de

¹¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 352.

¹² Ossorio, Manuel, **Op Cit**. Pág. 170 y 171.



éste o la omisión de alguno o algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono pues al momento de la denuncia o si a requerimiento de las autoridades no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador como lo estipulan los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo.

- **Características propias del contrato individual de trabajo**

En cuanto a los elementos especiales del contrato de trabajo, se diferencian de otros contratos y que de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca son:

Subordinación, ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad. Estos elementos tipifican el contrato de individual de trabajo, aun cuando en algunas oportunidades no estén presentes todos.

a) **Subordinación**

La subordinación reconoce que el derecho del trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador. En consecuencia no significa sometimiento, ni obediencia ciega a órdenes que pudieran ser ilegales, aunque se relacionen con la ejecución del trabajo.



b) Ausencia de riesgo

Este elemento se refiere a que el trabajador no es quien propiamente garantiza el resultado de los servicios, ya que éste es guiado por su patrono, lo que realiza el trabajador es garantizar al patrono que él efectuará la obra o prestará el servicio en relación a lo que se le indique y así obtener el resultado deseado por este, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo como protectora del trabajador.

c) La estabilidad

La estabilidad constituye un patrimonio para el trabajador y que es protegido por el Estado, ya que el mismo tiene dos aspectos muy importantes en favor de la parte trabajadora que hay que tomar en cuenta: uno de ellos es el de garantizarle al trabajador una subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuo, y el otro aspecto es el que al finalizar la relación laboral, si se diera un despido sin causa justificada el patrono está obligado a pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido por haberle despedido sin justa causa.

d) La profesionalización

La profesionalización equivale al concepto de profesión. Se constituye para el trabajador como el género o actividad a que se dedica una persona en forma principal o en forma habitual; para lo cual es necesario que el trabajador tenga cierta o determinada especialización o conocimientos técnicos suficientes que lo califiquen para



poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Actividad que como elemento característico del contrato individual de trabajo debe prestarse en forma subordinada y remunerada, como medio de lograr la subsistencia del trabajador y su familia.

- **Clasificación del contrato individual de trabajo**

Es importante mencionar que para la doctrina no existe un solo tipo de contrato de trabajo, sino que hay diferentes clases que corresponde agrupar.

“Puede clasificarse el contrato de trabajo por la retribución convenida según sea está por tiempo, por obra o tarea. En cuanto a la duración que esté establecida en el contrato será por tiempo determinado o indeterminado, también por la naturaleza de la prestación clasificándose en industriales, marítimos, agrícolas, etc.

En cuanto a la forma, pueden ser verbales o escritos, también indica que pueden clasificarse por la clasificación del servicio, siendo los trabajadores manuales o intelectuales, simples o calificados”.¹³

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca el Código de Trabajo, en su Artículo 25 establece la siguiente clasificación del contrato individual de trabajo:

¹³ Cabanellas, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 354.



a) Por tiempo indefinido

Es precisamente el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continua y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato. Contrato que no especifica fecha para su terminación.

a) A plazo fijo

Este contrato tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto. Este tipo de contrato 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 laboral.

b) Para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra. Se entiende que el contrato es para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.



Existen otras clasificaciones doctrinarias que el Código de Trabajo, específicamente en el título cuarto no los clasifica como contratos, sino como trabajos sujetos a regímenes especiales. Excepto la clasificación doctrinaria por la forma de remuneración del Artículo 88, en el párrafo segundo que toma algunas clases; pero como clase de pago y no como clase de contrato. Y por el horario de trabajo en el Artículo 116, del mismo cuerpo legal lo clasifica como clase de jornada y no como contrato.

3.4.3. La suspensión de los contratos de trabajo

En cuanto a esta institución se infiere con total claridad que la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, persigue que la relación de trabajo no termine, no obstante que en situaciones determinadas, las partes incumplen con sus obligaciones.

- **La suspensión del contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca**

La institución de la suspensión de los contratos de trabajo, se encuentra normada en los Artículos del 65 al 75 del Código de Trabajo. La finalidad teleológica de esta institución, es asegurar la permanencia del trabajador en el empleo, a pesar de que se incumplan por una o ambas partes de la relación laboral, las obligaciones fundamentales derivadas de la misma.



Por consiguiente, la suspensión debe definirse como aquella institución que permite afectar una sola o bien la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, para permitir que una o ambas partes de la relación laboral dejen de cumplir con sus obligaciones fundamentales, sin que esto implique que la relación o contrato de trabajo se interrumpa y en consecuencia se extinga.

“La separación temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo en función”.¹⁴

- **Clasificación legal de la suspensión del contrato de trabajo**

La suspensión de los contratos de trabajo se puede clasificar en suspensión de orden individual o suspensión de orden colectiva, mismas que a su vez se clasifican en totales o parciales.

- a) **La suspensión individual parcial**

Clase de suspensión que se da cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a una sola relación de trabajo, y solo una de las partes de la relación laboral, es decir trabajador o patrono, deja de cumplir con su obligación fundamental, bien sea que el patrono deja de pagar el

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 714



salario o el trabajador deja de prestar el servicio. Un ejemplo concreto de esta clase de suspensión es la licencia con goce del salario que por cualquier motivo otorgue el patrono al trabajador, pues el trabajador dejará de trabajar, pero el patrono siempre cumplirá con pagar el salario que corresponde al período no trabajado por aquel.

b) La suspensión individual total

Se está en presencia de una suspensión individual total, cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a una sola relación de trabajo, y ambas partes de la relación laboral, es decir trabajador y patrono, dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales. Un ejemplo concreto de esta clase de suspensión es la licencia sin goce de salario que por cualquier motivo otorgue el patrono al trabajador, pues ni el patrono, ni el trabajador cumplirán con aquellas obligaciones fundamentales durante el tiempo en que se haya otorgado aquella licencia.

c) Suspensión colectiva parcial

Se está en presencia de una suspensión colectiva parcial, cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a la mayoría o a la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, y solo una de las partes de la relación laboral, es decir trabajadores o patrono, dejan de cumplir con su obligación fundamental, el patrono deja de pagar el salario o bien, los trabajadores dejan de prestar el servicio. Un ejemplo concreto de esta clase de suspensión es la huelga declarada legal y posteriormente declarada justa, a



consecuencia de la cual, el patrono deberá pagar los salarios que los trabajadores hayan dejado de percibir durante el tiempo en que aquellos se mantuvieron holgando.

d) Suspensión colectiva total

Se está en presencia de una suspensión colectiva total, cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a la mayoría o a la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, y ambas partes de la relación laboral, es decir trabajadores y patrono, dejan de cumplir con su obligación fundamental, el patrono deja de pagar el salario y los trabajadores dejan de prestar el servicio. Un ejemplo concreto de esa clase de suspensión es la huelga declarada legal y posteriormente declarada injusta, en cuyo caso, ni los salarios que los trabajadores hayan dejado de percibir por el tiempo que holgaron.

3.4.4. La sustitución patronal

Esta es una institución de gran trascendencia dentro del Derecho del Trabajo puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.



En realidad la sustitución patronal transfiere no solo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajos existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono”.

Este principio de estabilidad es el que hoy, en el nuevo siglo, ataca la teoría neoliberal de la flexibilización de las relaciones de trabajo, que incluye como presupuesto la desaparición de la durabilidad de las relaciones de trabajo para dar paso a la flexibilización de las garantías mínimas impuestas por la ley, y por ende al tiempo parcial de contratación y a la figura del contrato temporal de trabajo.



3.5. Falta de regulación de la estabilidad laboral en la legislación guatemalteca

Por la falta de regulación de esta institución es que surge la necesidad de la ampliación a la normativa laboral para poder proteger y garantizar la estabilidad del trabajador asalariado.

3.5.1. Falta de regulación

“La discusión por la implementación de la estabilidad patentiza la pugna entre el viejo derecho liberal e individualista, que permite la explotación desmedida del trabajador, y la aspiración de un nuevo derecho, menos individual y más solidario que aspira a reivindicar al trabajador en su dignidad humana. Se trata pues, de la lucha entre el liberalismo y el derecho social”.¹⁵

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101, garantiza el derecho al trabajo que tiene toda persona, pero no así, la estabilidad de conservar la estabilidad laboral.

¹⁵ De la Cueva, *Op Cit*, Pág. 33.



La igualdad entre el trabajador y el empleador es ficticia dentro de la relación laboral, ya que el trabajador es la parte más débil, por consiguiente necesita mayor protección contra los riesgos que trae consigo la pérdida de trabajo. Es necesario que la relación entre el trabajador y el empleador se fundamente en el derecho social, que los beneficios establecidos por las leyes sociales suplan la autonomía de la voluntad.

Evidentemente, al tratar de regular la estabilidad o ampliar la normativa laboral respecto de la estabilidad del empleado, lo que busca es evitar los despidos injustificados, protegiendo así al trabajador y a su familia, evitando la desocupación y la miseria, frente a este derecho disminuido, que ya no protege al trabajador con el derecho de reposición, reconociéndole sólo el pago de una indemnización.

El Estado, a través de las leyes laborales debe establecer el equilibrio y la armonía de la relación jurídica laboral como base indispensable para obtener la paz social; considerando en consecuencia el derecho a la estabilidad laboral del trabajador que reúne los requisitos y méritos necesarios para desarrollar la actividad que le es asignada.



3.5.2. La importancia de la estabilidad en el empleo

La estabilidad es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora es la de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro, garantiza bienestar; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia, sin perjuicio de que también se perjudica la productividad de una empresa.



CAPÍTULO IV

4. Ampliación a la normativa concerniente al derecho de trabajo la cual trata de proteger y garantizar la estabilidad laboral del trabajador asalariado, como consecuencia de la automatización y tecnificación en la industria guatemalteca

El Código de Trabajo, Decreto número 330, que regula de manera muy pobre la estabilidad laboral del trabajador en general, no así del trabajador asalariado. Es importante mencionar que el objeto de este trabajo de investigación es proponer una ampliación a dicho cuerpo normativo.

Para ello se considera la necesidad de emitir un decreto que exponga las condiciones a tomar en cuenta para lograr proteger al trabajador de despidos injustificados que afectan su estabilidad, cuando el empleador se vea en la necesidad de automatizar su forma de producción.

Es preciso señalar que la estabilidad laboral permite al trabajador y a su familia un mínimo de condiciones de vida estable, por cuanto, cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo fijo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente pudiendo el trabajador dar por concluida esta relación cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a la



ley para conservar sus derechos a los beneficios sociales en caso le corresponda y pudiendo despedirlo el empleador, sólo si sobrevienen situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral.

4.1. Necesidad de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca

En la actualidad se ha evidenciado la falta de estabilidad laboral del trabajador asalariado, por ello en esta investigación surge la necesidad de proponer la ampliación al Código de Trabajo en la parte que corresponda, por ejemplo en el apartado del contrato individual de trabajo, donde se encuentran regulados los elementos característicos de la relación laboral, garantizando la estabilidad laboral, debido a los cambios tecnológicos que son la automatización o tecnificación de la industria que actualmente sufren en su mayoría los países incluyendo Guatemala, evitando de esta forma que el empleador no pueda despedir a sus trabajadores que tengan la intención de someterse y aceptar los cambios dentro de la empresa. Debiendo el empleador respetar la permanencia en su puesto de trabajo, en caso contrario incurrir en responsabilidad legal. Salvo causa justificada.

Provocando desde ese momento la inestabilidad del trabajador, debido a que al despedirlo sin derecho a indemnización, se ve en la situación de que no cuenta con un salario para seguir cubriendo sus necesidades tanto personales como familiares, en



este caso el trabajador se pone en la búsqueda de un nuevo empleo, tomando en cuenta que en nuestros días el desempleo y el sub-empleo siguen siendo un problema que requieren solución para alcanzar el desarrollo socioeconómico; considerando indispensable la inversión de capitales, la capacitación permanente del trabajador y la creatividad, para la generación de empleos.

De esta manera se debe garantizar al trabajador su derecho de antigüedad, debido a que muchas veces el empleador opta por contratar nuevo personal para el manejo de dichas máquinas, desestabilizando así a los trabajadores que actualmente prestan sus servicios. En todo caso surge la necesidad de garantizar la permanencia de los trabajadores.

La necesidad de la aplicación del principio de estabilidad laboral, tiene que hacerse valer jurídicamente, para que no quede como una expresión lírica del pensamiento jurídico. Debe materializarse procesalmente; es decir, que pueda solicitarse en un órgano jurisdiccional, la reinstalación, cuando exista un despido injustificado.

Debe legislarse en ese sentido, para hacer realidad lo establecido en la parte sustantiva del derecho laboral. No se puede hablar de estabilidad laboral, si no existen los mecanismos jurídicos suficientes para hacerlos realidad. Razones existen suficientes, por ejemplo; un trabajador que tenga quince años ininterrumpidos de laborar para su patrono, es despedido sin causa justa aludiendo que no tendrá la capacidad para



enfrentar los nuevos cambios, cuando la empresa ingresa al mundo de la automatización o tecnificación, para el patrono es más fácil despedir que mandarlo a capacitar o enseñarle a usar la maquinaria o equipo que ingresa a su empresa, aunque la indemnización que pudiera recibir no le aseguraría una vida segura para el resto de su vida, tomando en cuenta que ya tendría una edad, en la que sería imposible conseguir empleo fácilmente.

4.2. Causas de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca

La estabilidad laboral, de cualquier trabajador, es una garantía de poder satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Es la seguridad de sobrevivencia y de ir más allá de eso, que le permita una vida digna, con todo lo que conlleva. Asegura un desarrollo integral familiar, que supere lo básico.

El trabajo es una razón esencial de existencia, que asegura la continuidad de la vida, del devenir histórico de la humanidad, el cual ha sido así desde tiempos inmemorables.

La estabilidad laboral es un aspecto muy importante en la gestión del recurso humano dentro de una empresa, pues los colaboradores buscan un empleo que les proporcione seguridad principalmente entre otros aspectos, ya que de ello se despliega, su subsistencia y la de su familia.



Existe un sinnúmero de casos en donde la carencia de estabilidad laboral afecta la economía familiar, máxime en nuestro medio, en donde la mayoría de familias tienen una cantidad elevada de hijos, y su salario no es relativo a ello, por lo cual viven limitadamente, y esto impide el desarrollo individual, familiar, a nivel local y nacional.

Este derecho a la estabilidad, es tan importante, como indispensable en toda la población lo encontramos en nuestro país, regulado como se detalló anteriormente en la legislación vigente guatemalteca, en el Código de Trabajo.

Se podría decir entonces, después de lo que ha dicho y se ha establecido la poca información acerca de la estabilidad del trabajador y de las arbitrariedades cometidas en contra de los trabajadores en un aspecto general en cuanto a los servicios que presta a un patrono, como bien se sabe ese servicio es a cambio de un salario, que el empleador se obliga a pagar, pero también es sabido que en muchas ocasiones los empleadores buscan un motivo injustificado e incluso injusto para poder despedir a sus empleados a unos meses de estar prestando sus servicios con la intención de no indemnizar y evitarse esa pérdida de capital para su empresa. Y de esta forma perjudicar la estabilidad del trabajador y de su familia.



Es importante mencionar que actualmente otra de las causas que el empleador toma como excusa para despedir a sus trabajadores es cuando se ve en la necesidad de implementar cambios para una mejor producción y obtener mejores resultados por ello automatiza o tecnifica su forma de producir y reproducir mejores resultados en el menor tiempo posible, y alude que el personal con el que cuenta no tiene la aptitud, capacidad y deseo de aprender a conocer el equipo nuevo y simplemente toma la decisión de despedirlos y contratar a nuevo personal sin importarle o tomar en cuenta las necesidades de sus actuales empleados.

Siendo está la causa que actualmente vive el país de Guatemala, que se considera oportuna la ampliación a la normativa laboral para proteger al trabajador, estableciendo la obligación al empleador de capacitar a su personal para el uso y manejo de la máquinas o equipo computarizado, y la prohibición de despedir a sus empleados por este motivo y tratar de buscar argumentos inexistentes para perjudicarlos.

En cuanto a los trabajadores que tengan la aptitud y capacidad de aprender el manejo, uso y mantenimiento del equipo nuevo, se establezca la responsabilidad y cuidado que deben de tener en el manejo del mismo, para no dañar el equipo y de esta forma no perjudicar la estabilidad en su empleo y no dar motivos a su empleador de despedirlo.

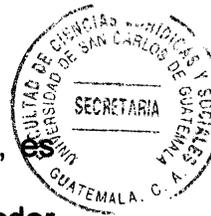


4.3. Ventajas de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca

La ventaja de tener un empleo seguro le permite a las personas sentirse y ser útil para la sociedad, eleva su autoestima, amplía sus conocimientos y experiencia, le da tranquilidad, salud, motivación y un buen estado emocional, desde este punto de vista significa que los trabajadores están dispuestos a dar más de ellos mismos y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la empresa como en la sociedad.

Es por ello que brindar estabilidad laboral debe ser un objetivo para la empresa, y deben esforzarse por lograrlo, ofrecerles a los trabajadores que ingresan a la empresa los beneficios según sea el caso y acorde al puesto que va a ocupar, inclusive darles la prioridad y oportunidad de no ser desplazados de sus plazas en cuanto sea necesario avanzar tecnológicamente para lograr una mejor producción dentro en la empresa donde prestan sus servicios.

Una de las principales ventajas de la ampliación a la normativa laboral en cuanto a la estabilidad es evitar los despidos ilegales o sin justificación alguna, pues esto trae consigo inestabilidad, preocupación y problemas a los empleados, cuya única fuente de ingresos es su empleo y por lo tanto es el sostén de su familia.



Por lo anterior expuesto se puede decir que como ventaja para los trabajadores, **es** conservar sus empleos y aceptar los cambios y poner todo su esfuerzo para poder aprender el uso de máquinas o equipo nuevo para que la empresa avance económica y tecnológicamente, a esto se le puede sumar que el empleador se vea en la obligación de capacitar al nuevo personal para el uso del nuevo equipo o maquinaria y así poder evitar la contratación de nuevo personal para ahorrarse gastos innecesarios. Y afectar la estabilidad del personal a su servicio.

Entonces se puede decir que esta ampliación es conveniente para evitar que el empleador cometa esta arbitrariedad, y colocándolo en la posición de obligarlo a animarle a plantear los nuevos cambios a su personal, ofreciéndoles la oportunidad de darles capacitación y prioridad en el uso del equipo o maquinaria al que no están acostumbrados, siempre y cuando estos acepten esos cambios, caso contrario que pueda ser inevitable el despedirlos porque no será necesaria su mano de obra, el empleador les conceda un tiempo prudente para que este se instale en un nuevo empleo e indemnizando por el tiempo que estuvo a su servicio, y así no afectar la estabilidad laboral del empleado.

La estabilidad es un derecho que todo trabajador posee, toda vez no incurra en alguna falta. Es circunstancial en la vida de las personas porque garantiza sus ingresos en forma directa, es el sostén de las familias a nivel mundial.



Por lo anterior la siguiente ampliación traería ventajas para ambas partes en una relación laboral, debido a que el empleado aprende el uso o mantenimiento del equipo o maquinaria en el plazo que le imponga el empleador y este se obliga a capacitar a su personal y se beneficia con los resultados del desempeño del personal a su servicio, de esta forma evitando la contratación de nuevo personal y que exija un salario más elevado del que ya le pagaba a sus servidores.

4.4. Beneficios de la ampliación a la normativa laboral guatemalteca

La estabilidad laboral además de servir para protección del trabajador, es también beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad.

Uno de los beneficios de la estabilidad laboral es que la responsabilidad es compartida del patrono y el trabajador asalariado, deben de preocuparse por mantener una satisfacción de ambas partes para obtener mejores resultados. Ante la incertidumbre de un despido, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto la empresa como el empleado tendrán igual responsabilidad, en lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovar y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a su trabajo en beneficio propio, pero especialmente a los objetivos, misión y visión de la empresa donde se desempeña.



En una empresa donde brindan estabilidad laboral a sus trabajadores, es muy probable que los trabajadores acepten salarios más bajos. Y estos ahorros se convierten en una ventaja competitiva para la misma. Es importante que los empleados se mantengan el mayor tiempo posible en su puesto, pues esto disminuye costos, incrementa productividad y eleva los ingresos económicos.

Conseguir conquistas sociales, como lo sería una pensión por vejez proporcionada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el Estado, por el patrono particular o por las municipalidades del país.

No solo es benéfico para el trabajador, también a la empresa que lo contrata, al tener una estabilidad el trabajador se especializa en su labor dándole grandes ventajas, además le garantiza obediencia y procura no perder el trabajo por alguna falta.

En realidad al escoger entre la seguridad de la estabilidad y el cambio de empleo, es lógico inclinarse por el primero que proporciona mayor estabilidad económica. La estabilidad permite al trabajador el derecho de ascenso a un puesto de mayor jerarquía dentro de la empresa que lo ha contratado.

Una de las formas en que las empresas pueden ofrecer estabilidad a sus trabajadores, es ofreciéndoles en este caso la oportunidad de aprender a utilizar o adaptarse al uso



de máquinas o equipo técnico, y de esta forma el empleador pagando y ofreciéndoles los medios y recursos necesarios para poder ser capacitados, debido a que la necesidad de la capacitación surge de los rápidos cambios tecnológicos, el mejorar la calidad de los productos y servicios e incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva es uno de los objetivos a alcanzar por las empresas.

La capacitación implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la empresa, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades.

Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.

4.5. Propuesta de ampliación legal

Se somete a la consideración legal, que la regulación de la estabilidad laboral, como institución del derecho laboral que actualmente es tan relevante que debe establecerse



un proyecto de Decreto en el cual se pueda establecer su incorporación a la legislación laboral guatemalteca.

Decreto constitutivo:

En Guatemala, no se encuentra regulada, como en otras regiones de Latinoamérica, tales como Perú, Bolivia y otros, la institución de la estabilidad laboral, misma que es incluso desconocida por algunos profesionales que más bien la relacionan con la categoría económica que utiliza el mismo término: estabilidad monetaria. Por ello se propone a continuación un proyecto de ley con el cual se busca la incorporación a la normativa laboral guatemalteca de la mencionada institución, y de cómo quedaría la reforma propuesta.



**REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA,**

CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la falta de regulación legal de la estabilidad laboral del trabajador asalariado como principio rector del derecho de trabajo guatemalteco, es la causa principal de la inestabilidad laboral en determinados contratos de trabajo.

CONSIDERANDO

Que existe la necesidad de regular en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la estabilidad laboral como principio.

POR TANTO:

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,



DECRETA

La siguiente ampliación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo:

Artículo 1. Se adiciona el artículo 18 Bis al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 18 Bis. Principio de estabilidad. De manera excepcional y por razones fundadas se podrá autorizar al patrono, el despido de un trabajador asalariado dentro de su empresa o centro de producción cuando se vea en la necesidad de tecnificar o automatizar la producción para la elaboración de sus productos. Sin embargo, si no presenta las pruebas necesarias, será sancionado con una multa de dos mil quetzales y se ordenará la reinstalación inmediata del trabajador, dándole la oportunidad de demostrar su empeño en el uso del nuevo equipo o maquinaria.

Artículo 2. Se adiciona el artículo 18 Ter al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 18 Ter. Capacitación del trabajador. Se establece la obligatoriedad al patrono de dar capacitación al trabajador asalariado, para aprender el uso y mantenimiento de la maquinaria o equipo nuevo, cubriendo los gastos necesarios para el efecto, siempre y cuando el trabajador manifieste su consentimiento para iniciar con este proceso.

Artículo 3. Se adiciona el artículo 18 Quáter al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual queda así:



Artículo 18 Quáter. Responsabilidad del trabajador. Es responsable de desempeñar bien los conocimientos que obtuvo en la capacitación que recibió por parte de su empleador; cuidar el uso y mantenimiento del nuevo equipo y así evitar cualquier daño, pero si muestra su renuencia a lo solicitado puede el patrono despedir sin responsabilidad de su parte, aún después de haber recibido la capacitación requerida.

Artículo 4. Se adiciona el artículo 18 Quinquies al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 18 Quinquies. Derecho a indemnización. Cuando el patrono se vea en la imposibilidad de conservar los servicios de sus empleados, podrá despedir indemnizando por el tiempo servido, y dándole un tiempo prudente para que este pueda instalarse en nuevo empleo, y de esta forma no perjudicar su estabilidad.

Artículo 5. El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en Guatemala, a los... días del mes de... de 200...

Firma del presidente
Del Organismo Legislativo

Firma del secretario

Firma del secretario

Publíquese y cúmplase.
Firma del Presidente de la República





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Durante años se ha observado, un problema que tienen en común la mayoría de los trabajadores asalariados, cuando dentro de la empresa se ve la necesidad de ingresar al mundo de la automatización y tecnificación y se afecta su estabilidad laboral, encontrándose trabajadores, desempleados y afectando la economía de sus familias. Pero se agudiza este problema, cuando los dueños de las empresas deciden contratar a personal nuevo en lugar de preparar y capacitar a los trabajadores que actualmente prestan sus servicios dentro de su empresa para el uso y mantenimiento de la nueva maquinaria o tecnología, y despidiendo al trabajador sin darle la oportunidad de demostrarle a su patrono que puede aprender y adaptarse a los cambios nuevos.

Sin embargo, con la ampliación a la normativa laboral realizada con el fin de proteger y garantizar la estabilidad del trabajador asalariado, se espera que en Guatemala disminuyan los desempleos, por motivo de automatizar o tecnificar su producción, ya que la misma establece sanciones para aquel patrono que afecte la estabilidad laboral de sus trabajadores, no sin antes darles la orientación y capacitación necesaria o requerida para el desempeño de sus labores.

Una forma efectiva para determinar que los patronos si están cumpliendo con lo establecido en la normativa, es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice visitas no anunciadas, oportunas y periódicas para investigar si realmente está cumpliendo con lo establecido, asimismo se podría entrevistar a los trabajadores, para confirmar el actuar del patrono con respecto al derecho que tiene de ser capacitado para el uso y desempeño del nuevo equipo o maquinaria, sin reducción de su salario u otras circunstancias que le puedan afectar.





BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y el Estado**. Colección ciencias sociales. (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2001.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: 26^a. Ed.; Ed. Heliasta, 1999.

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.

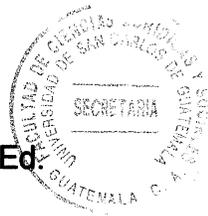
CANESSA MONTEJO, Miguel F. **manual de derecho del trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2011.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1979.

DARDÓN, Rene. **Desarrollo Industrial**. Selección de textos de autores nacionales. (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

DOUGNAC RODRIGUEZ, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1990.

ECHEVERÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 2ª. Ed. Ed. Óscar De León Palacios, 2002.

<https://www.definicion.org/trabajo> (Consultado: 06 de junio de 2016)

<http://www.monografias.com/trabajos76/automatización/automatizacion.shtml>(Consultado: 11 de julio de 2016).

<http://revolucionindustrial.iespana.es/consecuencia.htm> (Consultado: 15 de septiembre de 2016).

http://www.deguate.com.gt/guatemala/computadoras/automatizacionindustrial.php#.V9rl_E197IU (Consultado: 15 de septiembre 2016).

<https://prezi.com/u-lrahwgif/efecto-de-la-automatizacion-en-el-ambitolaboral/> (Consultado: 16 de septiembre de 2016).

IZAGUIRRE NAVARRO, Honnell Osberto. **Compendio de derecho del trabajo de Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 2013.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Diccionario de derecho de trabajo**. (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1983.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1981.

PIÑERO RODRÍGUEZ, Miguel y Luis Enrique De la Villa. **Compendio del derecho de trabajo**. Madrid: Ed. Revista de Derecho Privado, 1963.



Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed Harla, 2004.

VALDÉS DE LA VEGA, Berta. **La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral**. San José, Costa Rica: Ed. Hallé, 1999.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1964.

Código de Comercio de Guatemala. Congreso de la República, Decreto 2-70, 1971.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto 1441, 1961.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 29-89.

Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Presidencia de la República de Guatemala, Acuerdo número 533-89.