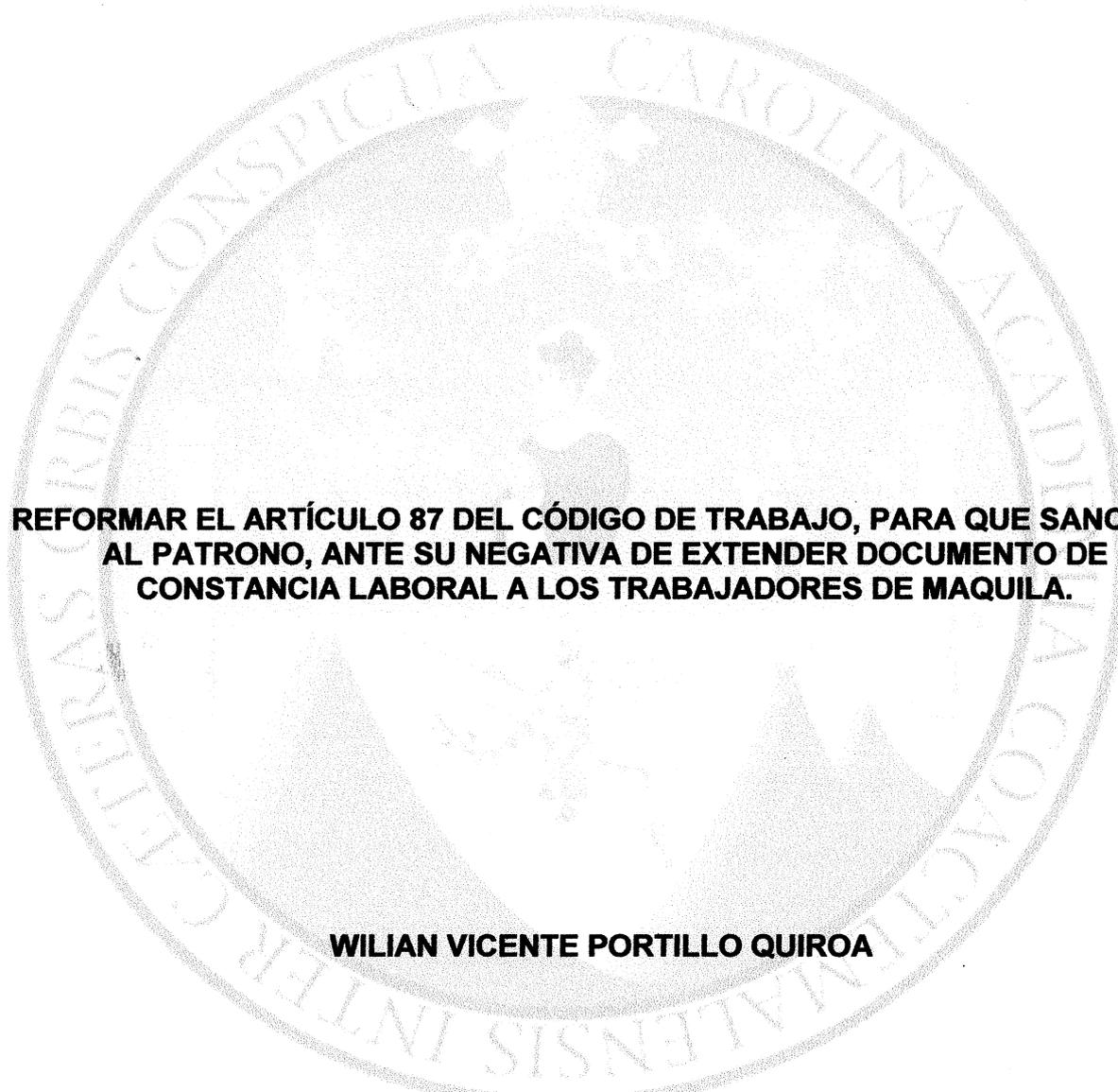


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**REFORMAR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SANCIONE
AL PATRONO, ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE
CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE MAQUILA.**

WILIAN VICENTE PORTILLO QUIROA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2017

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

**REFORMAR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SANCIONE
AL PATRONO, ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE
CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE MAQUILA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILIAN VICENTE PORTILLO QUIROA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2017

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

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

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Marvin Omar Castillo García
Secretario:	Lic. Ignacio Blanco Ardón
Vocal:	Licda. Valeska Ruiz

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Vázquez Ortiz
Secretario:	Lic. Carlos Alberto Cáceres
Vocal:	Licda. Vilma Carina Rodas Recinos

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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 15 de abril de 2015.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MIRSA ROXANA GUDIEL RAMOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
WILIAN VICENTE PORTILLO QUIROA, con carné 199915475,
 intitulado REFORMAR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SANCIONE AL PATRONO,
 ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE
 MAQUILA.

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 03/09/2015

(Handwritten signature of Mirsa Roxana Gudiel Ramos)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Licenciada
Mirsa Roxana Gudiel Ramos
 Abogada y Notaria





Oficina Jurídica
Doce calle dos guión cincuenta y cinco zona catorce
Ciudad de Guatemala. Teléfono: 2368-2090
Licenciada: Mirsa Roxana Gudiel Ramos
Colegiada No. 8629

Guatemala, 05 de octubre de 2015.

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



Doctor Mejía Orellana:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que acorde al nombramiento emitido por la jefatura a su cargo de fecha quince de abril de dos mil quince, procedí bajo mi propia dirección y supervisión, a la asesoría y revisión del trabajo de tesis del estudiante WILIAN VICENTE PORTILLO QUIROA, intitulado "REFORMAR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SANCIONE AL PATRONO, ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE MAQUILA".

Al respecto manifiesto lo siguiente:

- a). Al estudiar y analizar el contenido del presente trabajo de investigación, el título de la presente tesis está bien nominado no habiendo contrariedad en su significado y contenido. Asimismo, declaro que no soy pariente del estudiante asesorado en la presente tesis dentro de los grados de ley.
- b) El presente trabajo de tesis, contiene un estudio jurídico y doctrinario sobre la necesidad de efectuar reforma al ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, PARA QUE SANCIONE AL PATRONO, ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE MAQUILA.
- c) Considero que el estudiante aborda de manera científica, técnica y analítica una problemática importante dentro de la sociedad guatemalteca referente al tema de sancionar al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila, que fundamenta la necesidad de reformar el artículo objeto de la presente tesis, que proteja la búsqueda de una actividad o trabajo futuro que cubra las necesidades del trabajador. En el referido trabajo, se establece un

estudio doctrinario y jurídico que se sustenta en el uso de los métodos y técnicas de investigación, fundamentados en el analítico-sintético e inductivo-deductivo, que comprueban la validez legítima de la premisa que se intitula en el mismo.

d) En cuanto a la redacción y estructura de la investigación, la misma es acorde en el desarrollo de la temática a los criterios técnicos-jurídicos y se coincide con la información recopilada de diversos autores nacionales y extranjeros, así como con la adecuada aplicación de la legislación nacional vigente, constituyéndose un valioso aporte que servirá de fundamento para toda aquella persona que desee analizar sobre esta problemática ha de sancionar al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila en sus relaciones laborales contractuales.

e) En relación a la conclusión discursiva del presente trabajo, es acorde a la hipótesis planteada y el desarrollo de la investigación ha demostrado que las mismas son contestes con los planteamientos efectuados.

f) La bibliografía utilizada por el ponente se encuentra actualizada y acorde al trabajo técnico científico de tesis realizado por el sustentante, evidenciando un adecuado tratamiento de las fuentes y un análisis previo a la selección del material bibliográfico.

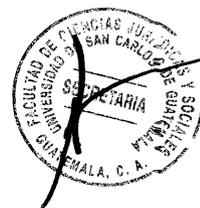
Por lo anterior, estimo que la presente tesis, cumple con los requisitos ordenados en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con el trámite que en derecho corresponde.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi distinguida consideración y estima, atentamente.



Licda. ~~Mirsa Roxana Gudiel Ramos~~
~~Asesor Colegiado 8629~~

Licenciada
Mirsa Roxana Gudiel Ramos
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILIAN VICENTE PORTILLO QUIROA, titulado REFORMAR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE SANCIONE AL PATRONO, ANTE SU NEGATIVA DE EXTENDER DOCUMENTO DE CONSTANCIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE MAQUILA. 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]





DEDICATORIA

A DIOS:

Nuestro creador que nos da la vida y sabiduría y por iluminarme el camino siempre hacia lo correcto.

A MIS PADRES:

Eulogio Vicente Portillo Rodríguez, Emiliana Estela Quiroa López, a quienes admiro, respeto y agradezco sus sabios consejos y me han enseñado que en la vida para triunfar es necesario el esfuerzo y la perseverancia.

A MI HERMANO:

Marcelino Portillo Quiroa, por su gran apoyo que me brinda para poder lograr mis metas.

A MIS HERMANAS:

Edna Sucely y Lesly Karina Portillo Quiroa, por su cariño y apoyo.

A MIS SOBRINOS:

Steve Sánchez, Kenneth Sánchez, Marcelo Portillo y Deiver Jostin Portillo, los exhorto a que luchen por sus objetivos trazados en la vida.

A MIS AMIGOS:

Por su lealtad, cariño y constancia. Exitos en el nuevo mundo de profesionales recordándoles que para el éxito aun es el principio.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por ser la entidad que brinda la oportunidad de poder alcanzar los objetivos de estudios superiores.



**A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES:**

Que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

A LOS LICENCIADOS:

Karen Ibeth Del Cid Morales, Edna Merary Conde Reyes, Mirsa Roxana Gudiel Ramos, Héctor Arnoldo Herrarte Veliz, Pablo Gutiérrez.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, la necesaria reforma del Artículo 87 del Código de Trabajo Decreto 1441, pertenece al derecho de trabajo, pues la imposición de acatar conductas determinadas a patronos de trabajo, de extender el documento de constancia laboral al trabajador de maquila, deviene de una disposición jurídico laboral y, la propuesta de reformar dicha norma en incluir la creación de una sanción pecuniaria sigue siendo de naturaleza laboral, pues quienes lo impondrán serán órganos jurídico privativos del ramo laboral. La investigación abarca el año 2012 al 2014, pues el fenómeno, objeto de investigación, se ha evidenciado en el lapso descrito. La delimitación geográfica es una maquila ubicada en la zona 3 del municipio y departamento de Guatemala.

Los sujetos de estudio son el patrono o propietario de maquila y el trabajador del mismo, el objeto de estudio y reforma es el Artículo 87 del Código de Trabajo. El aporte académico consiste en la identificación del problema, sus consecuencias para el trabajador de maquila y la propuesta de una reforma necesaria y, la creación de una sanción, que coadyuve a prevenir y eliminar la vulneración de derechos por parte del patrono de maquila hacia el trabajador del mismo.



HIPÓTESIS

Ante la negativa del patrono de maquila y su arbitrio respecto a extender el documento de constancia laboral al trabajador de maquila, aún y cuando tal obligación se lo impone el Artículo 87 del Código de Trabajo, únicamente mediante la reforma al referido artículo y la creación de una sanción pecuniaria aplicada al patrono que desacata la disposición jurídica laboral, podrá el Estado resguardar los derechos del trabajador de maquila, así como prevenir y erradicar tal práctica de flagelo de derechos e inobservancia de la disposición laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis tuvo que recurrirse al método inductivo, toda vez que a partir de observar hechos específicos como la negativa del patrono de extender el documento de constancia laboral, decidiendo a su arbitrio el extenderla o no y, como se anotó, al imponer sanción pecuniaria, la que consiste en sumas de dinero, al propietario, pudo comprobarse mediante también análisis que el patrono lo que menos desea es que lo sancionen económicamente.

De tal cuenta que la hipótesis se valida, toda vez que al sancionar al patrono pecuniariamente, se verá obligado a observar la disposición que le impone cumplir con su obligación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1. Definición	1
1.2. Principios	2
1.2.1. Principio de tutelaridad	2
1.2.2. Principio de equidad	3
1.2.3. Principio de la irrenunciabilidad	4
1.2.4. Principio de minimun de garantías sociales	6
1.2.5. Principio necesario e imperativo	7
1.2.6. Principio realista y objetivo	7
1.2.7. Principio de primacía de la realidad	8
1.3. Importancia	9
1.4. Regulación	10

CAPÍTULO II

2. El contrato según la Constitución Política de la República de Guatemala	13
2.1. Antecedentes del contrato de trabajo	15
2.2. Definición del contrato de trabajo	20
2.3. Régimen jurídico	24
2.4. El panorama contractual en Guatemala	27
2.5. El fin del contrato laboral	32



CAPÍTULO III

3. Expiración de todo contrato	37
3.1. Fundamento legal de la constancia laboral.....	40
3.2. Situación del trabajador guatemalteco.....	42
3.3. Consecuencias económicas para los trabajadores, ante la negación patronal en extender la constancia laboral	47

CAPÍTULO IV

4. Reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo, para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila	51
4.1. Documento de constancia de trabajo.....	51
4.2. Organismo Legislativo.....	55
4.3. Reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo, para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA	67



INTRODUCCIÓN

Es sumamente necesario el abordaje de este tema laboral, por las consecuencias que han pasado la clase trabajadora al momento de terminarse la relación con el patrono por tener siempre un punto de vista diferente por el hecho de negársele la aludida constancia de trabajo, dado a que en cualquier lugar de trabajo, todo patrono pide siempre la constancia de trabajos anteriores y al no presentarlo, prácticamente el patrono prefiere no contratar a la persona y negarle la oportunidad de trabajo.

El problema se manifiesta en las maquilas que operan en el país, algunos trabajadores al finalizar el contrato de trabajo, se encuentran frente a la negativa del patrono de concederles la constancia laboral.

El objetivo general fue reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila y poner una sanción pecuniaria al patrono es imprescindible para que se respeten los derechos de los trabajadores.

La hipótesis se validó, toda vez que al sancionar al patrono pecuniariamente, se verá obligado a observar la disposición que le impone cumplir con su obligación, así como prevenir y erradicar tal práctica de flagelo de derechos e inobservancia de la disposición laboral en la búsqueda de nuevos empleos y evitar que el trabajador pasé problemas económicos al no poder encontrar empleo que afecta a todo su núcleo familiar y cumplir una vida memorable que tantas familias tienen como derecho logrando respetar los



principios laborales que respaldan al trabajador ante la desventaja económica que tiene en relación al patrono y erradicar esta realidad que impera en el país.

El contenido de esta investigación, se estructura así: el primer capítulo trata sobre generalidades del derecho de trabajo y los principios sobre los que se erige, aspectos fundamentales para contextualizar el presente trabajo investigativo; el capítulo segundo se compone del contrato y aspectos fundamentales como el contrato y la Constitución Política de la República de Guatemala, antecedentes y definición, la base jurídica que regula el contrato de trabajo el panorama actual del contrato en Guatemala y el fin del mismo, así como la obligación del patrono; el capítulo tercero aborda la expiración de todo contrato, el documento o constancia laboral, situación del trabajador guatemalteco y las consecuencias económicas para el trabajador que, derivan de la arbitrariedad del patrono de maquila y su negativa de extender la constancia laboral; el capítulo cuarto contiene, el documento o constancia laboral, la legitimidad del Organismo Legislativo y la reforma al Artículo 87 del Código de Trabajo para que sancione al patrono por su negativa de extender el documento de constancia laboral al trabajador de maquila.

La metodología empleada en la presente investigación fue método analítico en observar el problema, también se utilizaron el inductivo y deductivo para lograr un estudio de lo particular a lo general y de lo general a lo particular. Las técnicas de investigación empleada son la entrevista y las fichas bibliográficas para averiguar datos específicos sobre la información requerida en torno a reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo, para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El desarrollo del presente trabajo obliga a señalar que en Guatemala, el derecho del trabajo enfrenta situaciones difíciles, precarias y muy especialmente para el sector trabajador, condiciones que deben mejorar por la instauración de la dignidad de los trabajadores, por ello, cabe a continuación la definición del derecho de trabajo, esto, de modo que se pueda tener elementos considerativos y tener una clara definición del derecho del trabajo.

1.1. Definición

Para definir el derecho del trabajo se considero necesario señalar lo sustentado por el autor Ossorio, al definir el derecho laboral así: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹

“Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de

¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. pag.305

reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.²

Puede observarse de manera concreta que en las definiciones ofrecidas, el fin de la normatividad de la relación entre patrono y trabajador, a lo que se desprende que todos los conflictos que nazcan del derecho laboral deben ser ventilados bajo las prescripciones de las normas del derecho laboral, esto con la finalidad de solventar los problemas en esa rama del derecho.

1.2. Principios

Con relación a los principios del derecho laboral es importante establecer que son tan fundamentales tanto para la ley sustantiva como para la ley procesal del derecho del trabajo, lo que expone que deben ser tomados muy pero muy en cuenta en cualquier momento que se presente cualquier conflicto de carácter jurídico, económico y laboral.

1.2.1. Principio de tutelaridad

A continuación una definición del principio referido: “La producción del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas

² <http://definición.de/derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu> 2008. **Definición de derecho laboral – Qué es, Significado y Concepto.** (Consultado 15/05/2015)

primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.³

1.2.2. Principio de equidad

Este principio refiere: “El problema jurídico práctico se presenta cuando se advierte que el juez está vinculado a la ley, la cual puede negarle toda libertad de acción y limitarle jurídicamente el acceso a la justicia, porque no puede aplicar razones de equidad.

La equidad toma en cuenta el sentido moral de la producción, que debe proteger el derecho, prevaleciendo en condiciones normales, sobre la mera legalidad formal y los hechos de un caso concreto. La equidad busca enderezar la injusta racionalidad de lo legal, que permite que asuntos legales sean inmorales o contrarios al progreso de los valores humanos. Así por ejemplo, es contrario al principio de equidad que prescriban

³ Molina Luis Fernández. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág.2

las vacaciones de una persona que no goza de ese derecho porque el patrono siempre lo mantiene ocupado. Obrar equitativamente quiere decir corregir la ley humana y promover derechos humanos relativos al trabajo.

La idea de equidad ha sido un principio inspirador en la aplicación de la ley, a través del tiempo. Esto está planteado desde el derecho romano que señalan sentencias como: *Aequitas religio iudicantis*, es decir que la equidad es la religión del juzgador. *Aequitas* es el vocablo latino del cual deriva la palabra equidad, ésta tiene diversas acepciones: ecuanimidad, equilibrio moral, imparcialidad, moderación, espíritu de justicia. Según Aristóteles la equidad no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es la misma justicia que corrige la injusticia que se comete en el caso particular.

La equidad constituye un mecanismo individualizador del derecho, que adapta la ley a las relaciones singulares y un elemento eficiente, que la acomoda a las nuevas necesidades y cambios que se operan en la realidad laboral. La falta de ajuste de la norma jurídica a la realidad, puede provocar un desajuste y una injusticia. Pero la necesidad de la ley y, como consecuencia lógica, la sujeción del juez a ella, no pueden significar la anulación y la inmolación del principio de equidad.”⁴

1.2.3. Principio de la irrenunciabilidad

Con relación a este principio: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las del propio trabajador. De aquí se

⁴ <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com> (Consulado, 16/05/2015)

deriva el principio de la irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo.

Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ya hasta el constituyente han dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciado a derechos o aceptando presiones menores a los que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Con ocasión de las germinaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación jurídica. Para una corriente laborista de orientación publicista los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contenga la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una



connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta, irrefutable, válida en el contexto civilista.

Por otra parte cabe preguntar ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magda, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa “sección”, básicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tiene esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que solo son irrenunciables los mínimos de ley, ya que los tengan condiciones superiores al mínimo pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mínimo artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Por ejemplo de veintidós días de vacaciones se reduzcan a veinte o que de una jornada de cuarenta horas se establezca temporalmente en cuarenta y dos horas semanales. Claramente es un tema conflictivo y que puede presentarse en casos muy excepcionales, por lo que se aborda con mayor detalle más adelante.”⁵

1.2.4. Principio mínimo de garantías sociales

El mínimo de garantías sociales refiere que: “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente

⁵ Molina Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 9

para el trabajador. Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades salario mínimo.”⁶

1.2.5. Principio necesario e imperativo

Es importante plasmar la definición de este principio, lo que refiere así: “Es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas).”⁷

1.2.6. Principio realista y objetivo

Además los principios referidos, el realista y objetivo se definen así: “porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a

⁶ <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado, 16/05/2015)

⁷ Ibid.

base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes Artículo 18 del Código de Trabajo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas (art. 19 y 4to. Considerando literal “D” del c. de t.)”⁸ (sic)

1.2.7. Principio de primacía de la realidad

Este principio indica; “No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.”⁹

De manera conclusiva se hace referencia a los principios señalados y descritos anteriormente, tiene su razón, su esencia dentro de ella, y fueron establecidos, de modo que el de mínimo de garantías sociales protectoras prometen al trabajador la garantía de sus derechos que de conformidad con el derecho; el principio necesario e imperativo, sustenta la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, lo que significa que la aplicación de la ley es imperativa en su aplicabilidad y no es a discreción del empleador o trabajador; el principio realista y objetivo, establece que debe estudiarse al individuo en su realidad, es indispensable

⁸ **Ibid.**

⁹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>. (Consultado, 20/08/2015)

enfocar ante todo la posición económica de las partes, en este sentido la parte más endeble y que debe ser considerada en cualquier resolución de conflicto, especialmente cuando el patrono se niega en otorgar la constancia laboral después de finalizar el contrato laboral de trabajo.

Finalmente la importancia del Artículo 87 del Código de Trabajo Decreto 1441, que sancione al patrono, ante su negativa de extender constancia de trabajo a los trabajadores de maquila en Guatemala. De modo que se garantice el derecho de los trabajadores en recibir su constancia laboral.

1.3. Importancia

Dentro del derecho laboral, ya sea la parte sustantiva o procesal, los principios laborales son fundamentales para el ordenamiento jurídico laboral, dado a que ellos inspiran, crean y aplican normas en esta materia. En el siguiente espacio se hace referencia en relación a la importancia de los principios dentro del derecho laboral.

“La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen

sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador. Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías.”¹⁰

Es necesario manifestar que, sin la existencia de los principios en el derecho laboral esto, carecería de sustento para hacer valer la justicia laboral que es lo que se persigue en todo Estado de derecho. Sin embargo se debe atender la importancia además del derecho del trabajo de manera que sea completo el entendimiento de esta necesidad contar con principios.

1.4. Regulación

El derecho del trabajo en Guatemala tiene su regulación desde la norma constitucional hasta la ley ordinaria. Sin embargo debe tratarse lo sustentado por el autor, Martínez Vivot, Julio, J. quien se refiere de la Constitución Política de la República así: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”¹¹

¹⁰ Es.scrib.com/doc./215425057 Importancia de los principios del derecho del trabajo. (Consultado 27/05/2015)

¹¹ Martínez Vivot, Julio, J. Elementos del derecho de trabajo. Pág. 39

En tanto que el Artículo 103, regula: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes. EL Artículo 101 constitucional en su segunda línea reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” y el Artículo 175 primer párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”. Se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma.

El Artículo 101 constitucional, en su segunda línea, claramente establece: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Esto es en cuanto a la regulación constitucional del derecho de trabajo, sin embargo es necesario señalar la fundamentación del mismo derecho en el Código de Trabajo. Sin embargo previo a la regulación, es necesario referenciar lo indicado por Fernández Molina, lo siguiente: “Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la OIT. Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese



sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando”¹²

Según la ley ordinaria laboral, se encuentra en el Artículo 1o. del Código de Trabajo Decreto 1441 el cual regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Este articulado sustenta la fundamentación del derecho del trabajo, y es la regulación de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores por esa relación laboral que se instaura en el contrato verbal o escrito.

La regulación del tema principal que desarrolla este trabajo, se encuentra en el Artículo 87 del Código de Trabajo Decreto 1441, en el que se busca sancionar al patrono, ante su negativa de extender constancia de trabajo a los trabajadores de maquila.

¹² Op. Cit. Pág. 316



CAPÍTULO II

2. El contrato según la Constitución Política de la República de Guatemala

El ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra regido, de conformidad con la jerarquización piramidal por la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que, es en esta normativa suprema en donde se encuentra regulado, entre otros aspectos, los derechos y libertades fundamentales de las personas, así como los derechos sociales, en ese sentido, coligiendo de que en forma general, todo acto o contrato se encuentra regulado en la Carta Magna, es menester hacer mención que, el ámbito laboral, esta subsumido a las disposiciones constitucionales.

Es justamente la disposición suprema, quien regula lo tocante al trabajo y de forma general establece aspectos torales en cuanto al vínculo jurídico laboral que se gesta entre patrono y trabajador. El contrato laboral, por ejemplo, el cual es el tópico que interesa abordar dentro de este apartado y el que, es fundamental para el contexto global que se plantea dentro de este trabajo investigativo, se perfecciona con el inicio de las relaciones laborales con el sector patronal, empero por la importancia del presente tema, se considera oportuno señalar lo que la norma constitucional regula a cerca del contrato laboral.

“Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están regulas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las

Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los precepto constitucionales. En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.”¹³ (sic)

Es imprescindible acotar que, por la desigualdad de condiciones entre trabajador y patrono, la Constitución Política de la República de Guatemala, contiene principios fundamentales, entre ellos, el principio tutelar, por ejemplo, por medio del cual se pretende equiparar la desigualdad entre trabajadores y patronos, dándole así, una protección jurídico preferente al trabajador. Justamente, estos principios, se encuentran contenidos también en el Código de Trabajo, cuerpo normativo que desarrolla las disposiciones jurídicas constitucionales en materia laboral.

Empero, sin deslindar del tema que se aborda ahora mismo, como es el contrato laboral, dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, aún y cuando el vocablo contrato esté ausente expresamente dentro del apartado de la Carta Magna en sus distintos literales, tácitamente puede percibirse que, por las diversas disposiciones que pretenden regular la Constitución en cuanto a la relación o vínculo

¹³ <http://es.scribd.com/doc/>. (Consultado el 22 de mayo de 2015)

derechos y obligaciones que contiene la relación o vínculo jurídico laboral a través de un contrato laboral.

Es así, como en el Código de Trabajo en el Artículo 18, concretamente se establece el término contrato individual de trabajo y se obtiene una definición legal del mismo, si anteriormente se anotó que el Decreto 1441 Código de Trabajo, desarrolla los postulados constitucionales en materia de trabajo, se colige que, el ordenamiento jurídico guatemalteco, contempla la figura o para mejor entender la institución laboral del contrato de trabajo, por medio del cual, se establece el acuerdo de voluntades, supervisado por el ente estatal, en cuanto al cumplimiento de derechos y obligaciones sinalagmáticas que devienen entre patrono y trabajador.

2.1. Antecedentes del contrato de trabajo

El contrato como tal, tiene un origen histórico, es decir que, a través del tiempo fue evolucionando y adaptándose también a las necesidades que en distintas regiones existían. El contrato en general, dentro del contexto histórico no existía diferenciación como la hay hoy en día, tiene origen en la Antigua Roma, por ejemplo, y el cual, era prácticamente una convención en la cual dos o más personas se ponían de acuerdo para asuntos determinados en las cuales ambos se obligaban y también adquirían derechos, es así como dentro de los antecedentes históricos del contrato, se expresa lo siguiente:

“Antecedentes históricos del contrato. De entre los antecedentes remotos, sobre los que hay mayor grado de coincidencia en la doctrina, pueden citarse los siguientes:

1.- Sistema contractual romano. En el Derecho romano el contrato aparece como una forma de acuerdo (conventio). La convención es el consentimiento de dos a más personas que se avienen sobre una cosa que deben dar o prestar, la consensualidad era el prototipo dominante, la convención se divide en pacto (pactum) y contrato (contractus), siendo el pacto aquel que no tiene nombre ni causa y el contrato aquel que lo tiene. En este contexto se entiende por nombre la palabra que produce la acción (el pacto se refiere únicamente a relaciones que sólo engendran una excepción). La causa es alguna cosa presente de la cual se deriva la obligación.

El pacto fue paulatinamente asimilándose al contrato al considerar las acciones el instrumento para exigir su cumplimiento. El contrato se aplica a todo acuerdo de voluntades dirigido a crear obligaciones civilmente exigibles y estaba siempre protegido por una acción que le atribuía plena eficacia jurídica”.¹⁴

De los anterior, es importante anotar que, el antecedente inmediato de las relaciones contractuales o del contrato en sí, se encuentra en la llamada Legisladora del Mundo, como se le atribuyó y adjetivó a la Roma Antigua, debido a los innumerables aportes en materia de lo jurídico que realizó el referido imperio y, es precisamente el ius civile o el derecho civil la base del derecho de trabajo, es decir del derecho civil devenían instituciones para ser aplicados en el derecho de trabajo y, el contrato en general, no es la excepción, así lo refiere el jurista guatemalteco Luis Molina al señalar lo siguiente:

¹⁴ <https://es.scribd.com/doc/.../Antecedentes-históricos-de-los-contratos>. (Consultado 22/05/2015)

“Al igual que el contexto general de la disciplinas, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un mercado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de duda se estará a los que diga el patrono bajo palabra”. En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar tramite que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.¹⁵

Es así como la institución del contrato laboral, tiene sus antecedentes y sus relaciones derivativas con otro tipo de contratos de naturaleza distinta a la laboral, por ello y para fines del presente trabajo investigativo, es menester hacer referencia también, al siguiente aspecto histórico del contrato de trabajo, desarrollado por el jurista también guatemalteco Landelino Franco, al acotar lo siguiente:

“Si analizamos la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajaban para otros y los que usufructúan ese trabajo.

Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las

¹⁵ Molina Fernández. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 74

manufacturas y régimen del asalariado”.¹⁶

Cabe resaltar que todo el proceso de evolución del derecho de trabajo se resume en las cinco etapas enunciadas por el jurista guatemalteco y, así mismo en la institución del contrato de trabajo, el que, no surgió prontamente, sino, de lo contrario, fue a través de esfuerzos colosales por parte de las diversas agrupaciones de trabajadores que persistieron en un mejoramiento de condiciones laborales, a tal punto, de exponer su libertad y más aún, su vida, con el fin de que se legislara y reconociera las instituciones del derecho de trabajo.

Sigue desarrollando el jurista guatemalteco Landelino Franco en relación al antecedente histórico del contrato de trabajo lo siguiente: “No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien es necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Si se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, solo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.

Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos.

¹⁶ Franco López César. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 75

El trabajador tampoco la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo”.¹⁷

Es evidente lo que desarrolla el jurista guatemalteco Landelino Franco, en cuanto al debilitamiento que poseían las diversas instituciones laborales, siendo el contrato de trabajo, un claro ejemplo de ello, toda vez no existían parámetros y menos principios que resguardaran los derechos de los trabajadores, se encontraban los trabajadores a la intemperie de ser conculcados sus derechos, no solo los que podrían derivar del contrato de trabajo en sí, sino también de contratarse con otros patronos. Se entendería que en la actualidad, han sido superados todos estos flagelos de los cuales eran objeto los trabajadores.

Empero, en la actualidad, también coexisten paralelamente a la intención de protección de los derechos del trabajador por parte del Estado, quien rige a través de normas jurídicas laborales, aspectos que coadyuvan a conculcar y flagelar el derechos del proletariado, es decir, que a la par del trigo la cizaña también crece y ello se evidencia y tiene relación íntima con el objeto del presente trabajo investigativo, en la que, el Artículo 87 del actual Código de Trabajo, establece que debe de otorgársele al trabajador su constancia laboral, el cual es indispensable al solicitar otro empleo, toda vez que el posterior o futuro patrono requiere obligatoriamente que el trabajador posea constancia laboral de los trabajos o el trabajo anterior y se convierte en un requisito indispensable para optar al trabajo.

¹⁷ Ibid. Pág. 127

En el apartado pertinente, se abordará concretamente la problemática y perjuicio que conlleva la sola sugerencia de la ley laboral al patrono, de extenderle la constancia laboral al trabajador, pues el legislador presagió que era requisito fundamental para el trabajador tener antecedente o referencia de sus anteriores empleos al solicitar uno nuevo, entendiéndose que el patrono lo exige como requisito para poder elegir al futuro trabajador, empero, es un hecho que no se cumple por parte del patrono la disposición del Artículo 87 del Código de Trabajo pues no existe una sanción para el patrono que incumpla con tal obligación.

Es evidente entonces, que no se han superado en todas las problemáticas que a diario enfrenta el trabajador y, una de ellas, es el no otorgamiento de la constancia laboral que, como se anotó tiene esencial importancia, de tal cuenta que, el presente trabajo toma relevancia por la propuesta que acompaña a la problemática descubierta y que se plantea a través de cada una de las líneas que conforman el cuerpo total de esta investigación.

2.2. Definición del contrato de trabajo

En cuanto al contrato de trabajo, es necesario y a manera de comprender de forma completa y objetiva la institución del contrato de trabajo, otorgar definiciones doctrinarias y legales (esta última se otorgará en el punto específico que corresponda) pues se presume ineludible otorgar algunas definiciones respecto a esta figura laboral, para lo cual se presentan las siguientes: Manuel Ossorio en su diccionario jurídico de

ciencias jurídicas, políticas y sociales define el contrato de la forma siguientes: esta institución ha sido definida por Cabanellas como: “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otras”.¹⁸

Otra definición también, se encuentra en el mismo diccionario jurídico de Manuel Ossorio al referirse a la definición que del contrato de trabajo define Ramírez Gronda al exponer: “A su vez, dice que es una convención por la cual una persona (trabajador, empelado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁹

De lo anterior puede colegirse que en ambas definiciones se exponen elementos comunes al contrato de trabajo, siendo estos elementos comunes, por ejemplo, el personal, la prestación de la fuerza de trabajo, la relación de dependencia que existe entre patronos y trabajadores.

Es evidente que estos elementos, pertenecen o tienen naturaleza eminentemente laboral, con ello, también se evidencia el deslinde que ya dicho contrato tiene con las instituciones meramente civiles.

¹⁸ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 238

¹⁹ **Ibid.** Pág. 238

Es pertinente también otorgar las definiciones que del contrato laboral otorgan algunos juristas guatemaltecos, siendo el caso del jurista Landelino Franco quien lo define de la forma siguiente: "Se ha sostenido que el contrato de trabajo se refiere únicamente a los asalariados, es decir, para hombres de una categoría social, requiriéndose además otras condiciones para que se configure realmente como tal. Muchas han sido las definiciones que se han dado al respecto; cada autor trata de dar la suya y que en lo posible difiere de las anteriores, para lo cual suelen tomar conceptos diferentes como distintivos o caracterizantes. Algunos la basan en la onerosidad; otros en la subordinación conjuntamente con otros elementos; algunos en la bilateralidad y la conmutatividad, etcétera.

Como ya se relacionó, que el trabajo humano puede manifestarse de diversas maneras y formas, por lo que la conceptualización del contrato de trabajo da lugar a dificultades, pues si es muy amplia, comprende situaciones que no, corresponde encuadrarlas dentro de su ámbito y si es muy restringida, cometiera injusticias, eliminándose casos que correspondería amparar. Para evitar ese escollo, hay que buscar un elemento que sea común a todos los contratos que integran la disciplina pero hasta ahora no se ha obtenido unanimidad en tal sentido, si bien la subordinación o dependencia parece ser el elemento más constante. Las definiciones pueden ser encarnadas desde un punto de vista técnico didáctico o dogmático positivo.

Las primeras, o sea las doctrinas, señalan específicamente lo que el contrato es; las segundas, es decir, las establecidas en la legislación, provienen de los ordenamientos



jurídicos positivos. En relación a la importancia de este estudio, cabe señalar que mas provechoso resulta el análisis doctrinario que el positivo, pues sirve de orientación a los estudios y a los legisladores, fija el alcance y los efectos del contrato de trabajo, es decir, permite un estudio serio y profundo del instituto. En cambio, el análisis dogmatico positivo es útil únicamente para la interpretación en un país determinado y para el derecho comparado".²⁰

Aún y cuando el jurista guatemalteco no otorga una definición concreta de lo que es el contrato de trabajo, debido a la complejidad que tal institución apareja, es importante hacer mención que Landelino Franco hace en su libro Derecho Sustantivo Individual del Trabajo incluye la definición que otorga Manuel Alonso García y a quien apoya en su definición al tomarla y analizarla; García Alonso define entonces el contrato de Trabajo de la forma siguiente: "Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración."²¹

La relación que apareja un contrato de trabajo, es que el trabajador pone a disposición del patrono un servicio, es decir, su fuerza de trabajo, en tanto que el patrono utiliza o se sirve de ese servicio pues le es necesario para el desarrollo de sus actividades, al utilizar dichos servicios, el patrono se compromete al cumplimiento de otorgar una remuneración por el servicio que le ha prestado el trabajador. En la relación o vínculo entre el patrono y trabajador, debió existir un acuerdo, es decir, que tuvieron que

²⁰ Op. Cit. Pág. 133 y 134

²¹ Ibid. Pág. 135

otorgar su consentimiento para acordar un fin que trae para ambos el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos de forma sinalagmática.

Sin embargo, es preciso acotar que la relación laboral y el contrato de trabajo mismo, como institución del derecho laboral, se encuentra regulado en la norma jurídica laboral y en ese sentido, todo acuerdo de voluntades que puede surgir entre patronos y trabajadores debe estar supeditado, apegado y no contravenir ninguna de las disposiciones jurídicas en materia laboral, tomando en primacía las disposiciones constitucionales seguidamente las leyes ordinarias y por último las reglamentarias, en ese sentido, es fundamental resaltar que, aún y cuando exista un acuerdo entre patronos y trabajadores pero si lesiona las disposiciones laborales deberán ser tomados dichos acuerdos nulos ipso jure.

2.3. Régimen jurídico

Una de las características fundamentales de un Estado de derecho, es el andamiaje jurídico que un Estado posea, de tal cuenta que, el régimen jurídico guatemalteco posee regulación jurídica concreta y contempla y regula la institución jurídica del contrato de trabajo, específicamente en el Decreto Legislativo 1441 siendo este el Código de Trabajo, el que se encuentra vigente en la actualidad, dentro del territorio guatemalteco.

Es precisamente, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección octava relativa al trabajo, en donde se establecen las primeras regulaciones en materia laboral y es justamente en el Artículo 102 en donde en sus diversos incisos se establecen y regulan los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en donde se acotan una serie de derechos y por ende obligaciones que toda relación entre patrono y trabajador (vínculo jurídico) deberá observar. De tal cuenta que, es así como la Constitución Política de la República de Guatemala mediante el Artículo 102 configura las condiciones bajo las cuales debe establecerse el contrato de trabajo, estableciendo parámetros y directrices legales que deberán observarse sine qua non al momento de contratarse laboralmente.

Y es específicamente el Decreto 1441 Código de Trabajo, quien en su Título Segundo en lo relativo a Contratos y Pactos de Trabajo; Capítulo Primero y en las Disposiciones Generales y Contrato individual de Trabajo, en su Artículo 18 donde se encuentra regulada la institución del contrato individual de trabajo. Así lo trata el jurista guatemalteco Landelino Franco, en relación al contrato de trabajo y su regulación jurídica en la legislación guatemalteca al señalar: "...De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo se define: "como el vinculo económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarse 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".

Elementos materiales o reales del contrato:

1. El pago del salario. Este elemento, configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues este debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial.
2. La prestación de los servicios. Este elemento, configura la obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio.

La legislación laboral establece como sujetos de la relación de trabajo, los siguientes:

El trabajador. La figura del trabajador se define como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El patrono. El patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.²²

Es incuestionable con lo transcrito en el párrafo anterior, la existencia y regulación jurídica del contrato de trabajo, en tal sentido, cobra también relevancia e importancia todas las consecuencias que el inicio o fin del contrato de trabajo, pueda ocasionar y, tal como se tratará en el capítulo IV del presente trabajo investigativo, del finalizar un contrato, sea cual fuere la causa, siempre traerá consigo consecuencias y, una de ellas es, por ejemplo, la obligación patronal de extender la constancia laboral al trabajador.

²² Landelino. **Op. Cit.** Pág. 245 y 246



Es un deber para el patrono, establece la norma, en relación al Artículo 87 y la constancia laboral, pues literalmente preceptúa, el patrono deberá, ese verbo, deberá, es impositivo y, así lo establece la norma, asunto que, lamentablemente el o los patronos hacen caso omiso y, generalmente, muy a pesar de ser una obligación, no es cumplida por el patrono, afectando directamente al trabajador que le es necesario y útil cuando opta a otro empleo, pues es sabido que, el trabajador, trabaja para vivir y al no poseer esta constancia se le dificulta y es un impedimento para ser elegido por un futuro patrono para su contratación laboral.

2.4. El panorama contractual en Guatemala

El panorama contractual actualmente en Guatemala, ostenta un futuro incierto, en cuanto a otorgar certeza jurídica, por parte del Estado guatemalteco a la clase trabajadora, toda vez que han surgido, diversas artimañas y subterfugios en la interpretación de la ley en general, por parte del patrono, hoy en día por ejemplo, se simulan contratos profesionales, cuando en realidad, las características de la actividad a realizar y la relación tienen a todas luces características de ser un contrato laboral, evitando con ello, la disminución y la coartación de los derechos de la clase trabajadora, afectándole hondamente en sus derechos y la posibilidad de desarrollo para la familia del trabajador.

En tal sentido, es menester, acotar lo expuesto por el estudioso del derecho Mario David García, en su libro; la muerte del derecho laboral, desarrolla lúcidamente, las

peripecias e intransitables estadios por las que la clase obrera o trabajadora ha de transitar en la búsqueda de un bienestar y desarrollo íntegro y expone: "La lucha del hombre por conseguir estadios de bienestar mayor, es la historia de la propia humanidad. Desde hace unos cien años el problema del desarrollo ha ocupado las mentes más lúcidas del mundo, muchas de las cuales no escaparon de resentimiento, frustraciones, ambiciones, sueños o imaginación para visualizar el futuro.

Tampoco el destino de los hombres escapó de la política y la demagogia, poca positiva aquella, siempre funesta esta: las naciones que superaron estadios de pobreza lo hicieron mediante la capacidad de líderes que supieron establecer certeza jurídica, una sociedad de confianza, a la vez que estimularon el irrenunciable (para efectos del desarrollo) arduo trabajo.

No obstante, como consecuencia de las insalvables diferencias humanas, existe una natural imposibilidad de que todos los seres humanos alcancen y gocen la plena satisfacción de sus necesidades y más. Por lo que las sociedades han sido tierra fecunda para pensadores y dirigentes políticos que, ingenuamente o de mala fe, han expuesto que dependiendo de las leyes que organicen la vida en común se pueden llegar al bienestar general, dejando de lado, los factores creadores de riqueza.

Una nivelación absoluta de los grupos humanos parece utópica (y efectivamente lo será en tanto no hayan claras ideas de cómo generar riqueza) y se presiente acaso muy lejana, o apenas si se señala en estadios por motivos de la cavilación igualada por

rasero muy bajo, en el patriarcalismo agrícola y ganadero, más supuesto por los doctrinarios que probado históricamente han expuesto incluso doctrinarios del derecho laboral.

Basta pasar revista, en particular a los doscientos últimos años de la historia de la humanidad para detectar los caminos errados y las doctrina que proponiendo la creación de paraísos terrenales, construyeron abyectos infiernos, principalmente en el siglo XX que legítimamente, como algún estudioso habrá propuesto, podría con propiedad ser llamada la centuria de la ideología”.²³

Es así como se entiende el panorama nebuloso y oscuro por el que atraviesa el derecho de trabajo y unas de sus instituciones como es el contrato de trabajo y que, lastimosamente es utilizado menos para contratar, debido a que la simulación y otros instrumentos jurídicos son mal empleados para inhibir de los derechos que le asisten a los trabajadores de conformidad con la legislación laboral.

Así es tratado el contrato de trabajo y la simulación del mismo en la tesis siguiente: “En aras de proteger la estabilidad laboral (una de las aspiraciones, deseos y anhelos de todo trabajador), el Código de Trabajo combate la simulación reduciendo las posibilidades a las que pueda recurrir el empleador para cortar o manipular los plazos o la antigüedad de sus empleados. Esto lo promueve principalmente mediante la advertencia contenida principalmente en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República y en los Artículos 12 y 13 del Código de Trabajo.

²³ García, Mario David. *El derecho del trabajo ha muerto*. Pág. 21

Cabanellas define la simulación o el contrato simulado como: el que se propone encubrir la real intención de las partes, que tratan así de eludir algún precepto fiscal o de otra índole que les perjudica, o cuando tienden a dañar a tercero, con beneficio propio o sin él. No obstante, el planteamiento quedaría paticojo si no se hace referencia a la simulación contractual, pero específicamente a lo referido por el Código de Trabajo y, en su caso, por el Código Civil.

En la misma Constitución Política de la República (Artículo 102), quedan expuestas las garantías mínimas que debe contenerse en favor del trabajador y que el Código de Trabajo subraya al hacer eco al principio de estabilidad en sus Artículos 25 y 26, en donde advierte que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...”, y que en sus Artículos 13, párrafo final, y 81, tercer párrafo, advierte, con enorme claridad, de las prohibiciones propias a la simulación con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables, además de indicar sanciones, incluso de carácter penal.

Con relación a la simulación planteada en el Código Civil, que algunos tratadistas aplican por supletoriedad, cabe resaltar la existencia de la simulación relativa: “cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter”. Quizá no estemos frente a un negocio jurídico como tal, pero todo contrato de trabajo, desde el humilde punto de vista del sustentante, es en sí una relación jurídica muy cercana al negocio jurídico. En todo caso, como lo advierte el Código Civil (Artículo 1303), todo negocio jurídico es anulable si hay vicios del consentimiento.

En la simulación, innegablemente, hay vicios de consentimiento. Una de las corrientes a las que se hace referencia en los próximos párrafos, subraya que uno de los más importantes elementos del contrato individual de trabajo es precisamente el consentimiento, con lo que da al traste con lo que se ha expresado.

No obstante, la realidad en Guatemala, es otra, puesto que hay numerosos casos de simulación contractual y muy pocos trabajadores denuncian estas anomalías ante las entidades correspondientes. Es decir, que además de observar los abusos de los cuales están siendo objeto los trabajadores guatemaltecos, se presencia la disputa que por siglos han mantenido las corrientes contractual y pública, dos de las expresiones más importantes del derecho. Precisamente, con ánimos de proteger la estabilidad laboral y evitar que el patrono abuse, el Código de Trabajo, mediante la aplicación del principio de tutelaridad combate las simulaciones a las que suele recurrir el empleador para coartar, para reducir y manipular la antigüedad de sus trabajadores”.²⁴

Tomando en consideración lo planteado, es penoso y lamentable el estado en el que se ve inmerso la clase trabajadora en cuanto a la protección que el Estado a través de las leyes laborales debe de otorgarle, ante todo, porque se advierte las formas equívocas y simulaciones contractuales que van en detrimento de los derechos e intereses del trabajador y por consiguiente, también las posibilidades de la familia que dependen de trabajo del asalariado. En tal sentido, es necesaria la atención que el Estado como garante de los derechos de los administrados, debe abordar.

²⁴ Biblioteca.Usac.edu.gt/tesis/04/04_6620.pdf. **Formas que simulan contratos laborales y ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores guatemaltecos Joaquín Medina Mermejo** (Consultado 11 de septiembre de 2015)

Es también muy claro, que el trabajador para optar a un trabajo, debe cumplir con los requisitos que le son requeridos por el futuro patrono, si se entiende que el objeto del presente trabajo investigativo es exponer, la inobservancia del patrono respecto a cumplir con el otorgamiento de la constancia laboral para el trabajador, regulado en el Artículo 87 del Código de Trabajo y, a su vez plantear la reforma del mismo artículo para que sea sancionado quien incumpla con tal disposición. El círculo vicioso, es que un patrono no otorgue la constancia laboral y que el futuro patrono lo solicite, lo que hace estéril el esfuerzo del trabajador para emplearse lo más pronto posible, dado las necesidades que lo apremian, por tal sentido, es fundamental que se ejerza una sanción al patrono que incumple con tal disposición y que, también es cierto, que es una obligación que debe cumplirse, pues le antecede la finalización de un contrato de trabajo, independientemente de lo que haya dado fin a la relación laboral.

2.5. El fin del contrato laboral

Son muy especiales los casos en las que un trabajador realice sus actividades febriles en una sola empresa a lo largo de su vida, sin embargo, si existen, y eso es fundamental en la estabilidad laboral para el trabajador, sin embargo, también existen múltiples casos en los que por diversidad de circunstancias el trabajador o asalariado, se ve obligado a transitar por diversas fuentes de empleo. Así como también, son múltiples las circunstancias que llevan a que la relación o vínculo económico jurídico laboral se interrumpa, debido a que puede ser por causa determina, atribuible al patrono, al trabajador o que exista un acuerdo entre ambos.

Lo que debe advertirse es que, a la terminación del contrato de trabajo, le siguen como sombra, los derechos y obligaciones que deben ejercitarse posterior a la terminación de la relación de trabajo, pues cabe recordar que, así como se ejercitan derechos durante la relación laboral por parte de los sujetos titulares de los mismos, así también derivan finalizado dicho contrato derechos y obligaciones, y es justamente Manuel Ossorio quien su Diccionario define el término fin de la forma siguiente: “Término, remate o consumación de una cosa...”²⁵

El fin del contrato de trabajo, supone también la relación estrictamente laboral entre patrono y trabajador así como la extinción de derechos y obligaciones toda vez estos hayan sido cumplidos por ambas partes sea de forma conciliatoria o de forma obligatoria a través de la vía judicial.

Empero, es el jurista guatemalteco, Landelino Franco quien trata el fin del contrato de trabajo de la forma siguiente: “Cabanellas en relación a este tema señala: Las causas de disolución del contrato de trabajo atribuible a la voluntad unilateral de la partes pueden clasificarse en cuatro grupos, de los cuales dos corresponden al patrono y dos a los trabajadores. En el primero de aquellos se incluye el despido injusto y la rescisión del contrato por justa causa a favor del trabajador; en el segundo esta el despido injustificado del trabajador por el patrono y la renuncia o dimisión improcedente (sin justa causa) del trabajador.

²⁵ Ossorio. Op. Cit. Pág. 415

En formulación más sistemática, las apuntadas situaciones se articulan así:

- a. Despido sin justa causa del trabajador, en que se trata de la disolución unilateral del contrato de trabajo ad libitum del patrono;
- b. Despido con justa causa del trabajador, por hechos a él imputables que hacen imposibles la prosecución del contrato de trabajo;
- c. Despido por parte del trabajador, como consecuencia de una manifestación de voluntad del patrono dirigida a la rescisión unilateral, por causas a el imputables, del contrato del trabajo;
- d. Renuncia o dimisión injustificada, o disolución del contrato de trabajo ad libitum del trabajador.

En el capítulo de la terminación de los contratos de trabajo contenido en los Artículos del 76 al 87 del Código de Trabajo, se preceptúan como causas de terminación imputable a una de las partes, el despido directo justificado y el despido con justa causa asumido por el trabajador, al que se le denomina despido indirecto...".²⁶

Existen aspectos fundamentales que tomar y analizar en cuanto a la terminación o fin del contrato de trabajo, sin embargo, para objeto del presente trabajo investigativo, es importante resaltar que en el Capítulo Octavo relativo a la Terminación de los Contratos de Trabajo, en el Artículo 87 del Código de Trabajo, entre las obligaciones con las que debe cumplir el patrono es, sea cual fuere la causa que llevó a expirar el contrato, que debe de dar el patrono al trabajador un documento que exprese la fecha de inicio y terminación del contrato, la clase de trabajo realizado y el salario ordinario o

²⁶ Op. Cit. Pág. 307 y 308



extraordinario que haya devengado el trabajador, este documento es lo que comúnmente se conoce como constancia laboral, el que, como se ha anotado, es imprescindible que el patrono lo otorgue pues es de sustancial utilidad para el trabajador.





CAPÍTULO III

3. Expiración de todo contrato

La afectación desde cualquier punto de vista en cuanto a la expiración del contrato de trabajo, es en mayor perjuicio para el trabajador, toda vez que lo pretendido por el trabajador siempre será la estabilidad, es una intención más o menos generalizada, pues siempre tendrá sus excepciones, sin embargo, la estabilidad laboral es la que se persigue desde que el trabajador es contratado, por lo que ello conlleva, pues ello le trae bienestar individual y familiar, pues son diversos sus intereses; ante todo, el económico, medio a través del cual el asalariado cubre sus necesidades y las de su familia.

En ese sentido es pertinente acotar, en qué consiste la expiración del contrato de trabajo, y es así como lo aborda el jurista guatemalteco, Luis Molina al expresar en su libro derecho laboral guatemalteco, lo siguiente: "No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa; empero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contratos.

Al igual que con el inicio del contrato laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que

toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al Contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se lo impone el Artículo 78, recientemente reformado. Por una parte sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito.

Para el empleador o la empresa, se pierda la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entretenimiento de un nuevo trabajador.

El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia. En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.

Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades

administrativas (inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).²⁷

Como puede anotarse la terminación del contrato de trabajo, puede darse por distintas causas, causas que el ordenamiento jurídico a través del Código de Trabajo contempla esta serie de aspectos que pueden darse en algún momento dentro de la relación laboral. También trae consigo una serie de afectaciones tanto para el patrono como para el trabajador, aunque ha de resaltarse, que el mayor afectado siempre será el trabajador, por la condición económica en la que se encuentra dentro de la terminación de la relación laboral.

Empero, cuando llega el momento en que la relación laboral finaliza, es decir, que termina la relación contractual, el trabajador debe seguir en la búsqueda de su bienestar y la de su familia, a través de la consecución de una nueva relación laboral, sin embargo, no solo las condiciones socioeconómicas dentro del país guatemalteco son en demasía difíciles de emplearse, pues las diversas estadísticas exponen la precariedad de oportunidades y fuentes de empleo y más aún lo evidencia la realidad del entorno.

El asalariado, cuando encuentra nueva oportunidad de emplearse, descubre y se encuentra también con que existen requisitos obligatorios con los que debe de cumplir para poder optar a dicho empleo que, no necesariamente son las capacidades motoras, físicas o académicas sino también el cumplir con requisitos que exige el futuro patrono,

²⁷ Op. Cit. Pág. 135 y 136



como por ejemplo, las referencias de los empleos anteriores que ha tenido el trabajador y, ante todo, el documento que el antiguo patrono debe otorgar al trabajador, documento que comúnmente es conocido como constancia laboral, sin embargo, casi en su totalidad el patrono se rehúsa e extender dicho documento aún y cuando la norma jurídica laboral le impone tal obligación.

La acción del patrono atañe afectación en los intereses del trabajador, ya que si no presenta el referido documento, no será elegible o admitido en el próximo trabajo, situación que es profundamente lamentable, pues el trabajador vive de lo que gana laborando; es el Estado, por mandato constitucional quien debe otorgarle certeza jurídica a todo guatemalteco, en tal sentido, ha quedado paralizado la garantía de seguridad, toda vez que en el caso que atañe, impone una obligación al patrono de otorgar el documento en mención, empero, no sanciona a quien inobserve el Artículo 87 del Código de Trabajo, lo que hace ver en la norma jurídica una sugerencia carente del elemento esencial en una norma como es la coercibilidad, lo que hace necesario un tratamiento de reforma al referido artículo.

3.1. Fundamento legal de la constancia laboral

Es el Artículo 87 del Decreto 1441 Código de Trabajo guatemalteco, en donde se encuentra el fundamento jurídico de la constancia laboral, aún y cuando expresamente no se encuentra inscrito como constancia laboral, sino como el documento que debe el patrono otorgar al asalariado cuando la relación de trabajo o relación contractual ha

finalizado, en ese orden de ideas se considera imprescindible transcribir el artículo 87, objeto de análisis, estudio y reforma del presente trabajo investigativo.

El Código de Trabajo establece en relación a la constancia laboral lo siguiente: “Artículo 87. A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a) La fecha de su entrada y de su salida
- b) La clase de trabajo ejecutado; y
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último periodo del pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera como trabajo; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.”

El análisis que se hace respecto al Artículo 87 contenido en el Código de Trabajo y el cual, ya fue transcrito, evidencia que el legislador no formuló la ley laboral, de forma antojadiza, sino al contrario, existe una secuencia lógica y consecuente dentro del todo apartado relativo a la terminación del contrato de trabajo. Justamente el legislador redactó que al finalizar o expirar todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, le impone la obligación al patrono cuando utiliza el verbo deber, significa que el patrono obligatoriamente debe y tiene que dar al trabajador un documento, dicho documento debe contener características específicas, lo que preveo el legislador es



que, el trabajador debe contar con un antecedente en la que conste el trabajo anterior del trabajador.

3.2. Situación del trabajador guatemalteco

No es un misterio, que en Guatemala, penosamente la situación y condiciones de empleo son un tanto precarias, debido a un determinado conjunto de factores que se contraponen a los ideales y necesidades de fuentes de empleo en el país. Aspectos como, inseguridad, carencia de cobertura educativa, falta de planes políticos con seriedad, un sistema económico concentrado en algunas partes del país son elementos que afectan la situación socioeconómica de la sociedad actualmente. Mas aún, se incrementa la vulnerabilidad del trabajador en el país de Guatemala, cuando las normas jurídicas responde no a intereses de las mayoría sino a intereses de algunos pocos.

Actualmente, la situación del trabajador dentro del contexto jurídico, no es nada prometedor, toda vez que, la vulnerabilidad de sus derechos se evidencia constantemente en los diversos escenarios laborales, y el trabajador de maquila no está alejado de esta vulneración en cuanto a sus derechos, es por ello, que cabe hacer referencia algunas notas importantes respecto a la situación del trabajador en Guatemala. "Uruguay está entre los países que más respetan los derechos de los trabajadores, mientras que Colombia y Guatemala pertenecen al grupo en el que se

registran más problemas para ejercer los derechos laborales, según un estudio de la Confederación Internacional de Sindicados (CSI).POR AGENCIA EFE.

19 de Mayo de 2014 a las 10:30h. BERLÍN.- El informe, presentado en el Congreso Mundial de la CSI, que se celebra esta semana Berlín, Alemania, sitúa a Uruguay en el grupo 1 de la clasificación, que agrupa a los pases en los que “los trabajadores pueden sindicarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva frente al gobierno y las empresas”.

El salario mínimo de maquila es de Q68.91. (Foto Prensa Libre: Archivo). El país sudamericano es clasificado en el mismo grupo de países como Noruega, Dinamarca, Alemania, Finlandia y Suecia, donde los trabajadores pueden lograr mejoras en su situación a través de la legislación colectiva. España está en el grupo 2, en el que están enmarcados países en los que la situación es ligeramente menos buena que en el grupo anterior. A ese grupo pertenecen países como Bosnia Herzegovina, Angola, Japón, Hungría y la República Dominicana.

Colombia y Guatemala, en cambio, son clasificados en el grupo 5, en el que están englobados los países en los que, aunque la legislación enumere una serie de derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a unos regímenes autocráticos y a unas prácticas laborales injustas.

En el mismo grupo de Colombia y Guatemala -que según el estudio agrupa a los peores países del mundo para trabajar - están clasificados países como Camboya o Bangladesh.

Argentina, El Salvador, México, Panamá y Perú quedan enmarcados en el grupo 4, el de los países en donde los trabajadores han denunciado violaciones sistemáticas de sus derechos y en los que, por la actitud actual de gobiernos y empresas, se consideran en peligro los derechos fundamentales. A ese grupo pertenecen países tan distintos entre sí como Estados Unidos y Haití. Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador y Venezuela están en el grupo 3, el de los países con algunos vacíos de legislación. El estudio se basa en los informes sobre violaciones de los derechos laborales realizados entre abril de 2013 y marzo de 2014 en 139 países, tomando en cuenta 97 indicadores y con especial atención al derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga”.²⁸

Las estadísticas confirman el clima de vulneración de sus derechos, que el trabajador vive en Guatemala, lamentablemente es una práctica que acontece a diario y como se anotó no solo es una sección, profesión, y oficio en específico sino que se refiere la anterior estadística al ámbito laboral en general.

En el diario digital Última Hora, se publica una nota en relación a la vulneración de derechos de trabajadores que desempeñan sus labores en el rubro de textiles, conocido como maquila y refiere lo siguiente: “Guatemala, 22 abril (EFE).- La mayoría

²⁸www.prensalibre.com/.../Guatemala-violación-derechos-laborales-respeto... (consultado 11/09/2015)



de las empresas de maquilas de textiles y procesadoras de alimentos que funcionan en Guatemala violan los derechos laborales, discriminan y explotan a las mujeres, según un estudio presentado hoy por la organización francesa Médicos del Mundo (MdM).

Las jornadas laborales alcanzan hasta las 11 horas diarias, mientras que la paga es de 51,75 quetzales diarios (6,46 dólares). EFE/Archivo. La investigación se realizó de 2006 a 2009 entre 530 mujeres que trabajan en 16 fábricas que emplean ese sistema en los departamentos de Chimaltenango y Sacatepéquez, en el oeste del país, explicó a los periodistas en la presentación del informe Pilar Giraux, responsable de la misión de la ONG gala que está en Guatemala desde 2005.

Según el estudio, las fábricas de textiles y plantas procesadoras de alimentos tipo maquila (que trabajan con insumos importados y su producción está destinada principalmente a la exportación) explotan a las empleadas y la discriminan debido a su baja escolaridad.

“El empleo es precario y mal pagado, las condiciones de trabajo son peligrosas para la salud, hay acoso psicológico y sexual, insultos, abusos físicos, despidos injustificados y jornadas interminables de trabajo”, sostiene el documento.

A ello hay que sumarle, según Giraux, que sólo un 56 por ciento de las trabajadoras cuenta con seguro social, aunque a todas les descuentan esa cotización. “Las trabajadoras están sufriendo por tanto el peso de la explotación y son

regularmente amenazadas con ser despedidas si tratan de defender sus derechos”, señaló.

Las jornadas laborales alcanzan hasta las 11 horas diarias, mientras que la paga es de 51,75 quetzales diarios (6,46 dólares), por debajo de los 56 quetzales (7 dólares) de salario mínimo de Guatemala. En las fábricas de textiles, el 65 por ciento de las mujeres recibe salarios inferiores a 1.500 quetzales mensuales (187,5 dólares), mientras que en las procesadoras el 70,5 por ciento de las trabajadoras recibe menos 1.000 quetzales (125 dólares), precisó.

Entre las entrevistadas, en las procesadoras de alimentos un 34 por ciento era menor de edad y en las fábricas de textiles un cuatro por ciento. Del total, el 56,2 por ciento es indígena que trabaja en la agroindustria y el 41 en el sector textil, y sólo un tercio de ellas sabe leer y escribir, explicó. Según la investigación, siete de cada diez mujeres empleadas en las procesadoras son madres solteras y en las fábricas la cifra supera el 50 por 100.

En las procesadoras, las mujeres trabajan en cuartos fríos para realizar el embalaje de frutas y verduras destinadas a la exportación, “sin condiciones de seguridad y sin protección”, manifestó, por su lado Aurélie Leroyer, también de Médicos del Mundo. En las fábricas las empleadas no cuentan con mascararas ni guantes para el desempeño de su labor y pasan todo el día inhalando productos químicos utilizados para el tratamiento de textiles, apunta la investigación.

Agrega que casi el 90 por ciento de las mujeres entrevistadas ha sido objeto de abusos tanto en el aspecto psicológico como físico, situación que ellas soportan por miedo a perder el trabajo. El estudio indica que las mujeres padecen enfermedades que van desde el dolor de cabeza a problemas urinarios, depresión y traumas por el maltrato y las sustancias químicas a las que están expuestas. En Guatemala están registradas unas 180 maquilas que dan empleo a entre 75.000 y 100.000 personas”.²⁹

Sin ánimo de abordar la vulneración de derechos del trabajador de maquila, en cuanto a sus prestaciones e indemnización y que, en realidad no es objeto principal del presente trabajo investigativo, sino específicamente de exponer y abordar la realidad en la que se encuentra el trabajador dentro del país guatemalteco. El sector maquila, ha sido expuesto en diversas ocasiones de lo vulnerable que es el trabajador en cuanto a ejercitar sus derechos, a pesar de la nota expuesta en el párrafo anterior, el letargo de las autoridades estatales, hace sumir en condiciones lamentables el estadio del trabajador, quedando éste expuesto y, a la intemperie el íntegro ejercicio de sus derechos.

3.3. Consecuencias económicas para los trabajadores, ante la negación patronal en extender la constancia laboral

El salario mínimo, es determinado de conformidad con estudios socioeconómicos cual se extraen estadísticas y valores económicos para poder determinarlo, promediando así, una cantidad determinada de dinero para que una familia promedio pueda

²⁹ Noticias.com.gt-Nacionales (Consultado 11/09/2015)

sobrevivir satisfaciendo sus necesidades básicas. Empero, se ha argumentado en múltiples ocasiones que, el salario mínimo no responde al valor que posee la canasta básica, lo que hace incurrir en un déficit presupuestario para las familias que dependen del padre de familia asalariado.

Si con lo anterior, es decir, con tener un sueldo se hace casi imposible poder cubrir las necesidades básicas de la familia, puede imaginarse lo nefasto y perjudicial la condición en la que se encuentra el trabajador que no está empleado y la situación deplorable en la que la familia de este desempleado puede estar. En tal sentido, es preciso anotar, las consecuencias económicas que puede generar el patrono en la vida del trabajador, al no darle constancia laboral, pues como se ha venido desarrollando, la constancia laboral, se ha convertido en un requisito casi indispensable para que el patrono pueda optar a la elección del trabajador a quien elegirá para determinado puesto de trabajo en su empresa.

Lamentablemente, el desconocimiento o mala fe por parte del patrono que no otorga la constancia laboral al trabajador, ocasiona que este se vea sumido en condiciones económicas precarias, pues sino no posee constancia laboral, puede y de hecho, es motivo para no permitirle acceder a un empleo. Considerando que, cuando no le extienden su constancia laboral, afecta a la persona que está en busca de un nuevo empleo, ya que el patrono al no tener constancias laborales en muchas ocasiones les niegan la oportunidad de poder laborar en la empresa, al pensar que no tienen la capacidad de poder ocupar un puesto, y esta situación trae consecuencias económicas



ya que el trabajador al no emplearse por dicha causa (de no tener constancia laboral), no podrá alimentar a su familia, dejando de cubrir así, necesidades como los servicios básicos, de pago de servicio de agua potable, pago de energía eléctrica, pago de habitación, pago de servicios de salud, pago de transporte, de educación y ante todo de alimentación, que como se ha venido exponiendo, el trabajador trabaja para sobrevivir y, al no poseer empleo, dejara de vivir.

La inobservancia del patrono respecto al Artículo 87 del Código de Trabajo que regula, la obligación de dar la constancia laboral, repercute en que el trabajador no pueda emplearse y en ese sentido debe tomarse en cuenta que el desempleo provoca y tiene repercusiones en diversos ámbitos, como por ejemplo, lo siguiente: "El desempleo ocasiona a la ciudad tanto un costo económico como social: Costo económico: corresponde a todo lo que se deja de producir y será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades.

Costo social: corresponde a la pobreza e inquietud social y política que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad.



El trabajo dignifica a las personas, permitiéndoles luchar para lograr sus propias metas, obteniendo ingresos para poder acceder a los bienes y servicios, satisfaciendo sus necesidades, por lo tanto una alta tasa de desempleo traerá consigo una muy mala calidad de vida para las personas, afectando enormemente sus ingresos y su seguridad social. Por otro lado, no sólo tener empleo es importante sino también la calidad del empleo, los ingresos, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos otros elementos”.³⁰

Es tal la importancia de la dación de la constancia laboral, que al no contar con un empleo, pone en peligro inclusive la vida del trabajador y la de su familia, la actitud del patrono al no otorgar constancia al trabajador, lo conmina al detrimento de su dignidad y peligro de supervivencia y, como se ha anotado, no solo la del asalariado sino la de sus hijos y de quienes dependen económicamente de él.

³⁰Desempleo-nsk.blogspot.com/.../consecuencias-del-desempleo-sobre-la.ht... (Consultado 11/09/2015)



CAPÍTULO IV

4. Reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo, para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila

4.1. Documento de constancia de trabajo

La inscripción o forma de recordar hechos pasados, antiguamente se hizo a través de memorias o de transmisión oral, lo que dificultaba recordar los hechos acontecidos y que revestían vital importancia para los diversos grupos de personas que evolucionaban. Es así, como posteriormente, los diversos grupos de conformidad con la historia de la humanidad, van evolucionando la forma de hacer constar o de eternizar acontecimientos que de sumo eran importantes para ellos, postergan la transmisión oral y, descubren otras formas de guardar los conocimientos o hechos, utilizando entre otros medios las rocas, las paredes de las cuevas e inclusive pieles de animales en donde ya podían presumir de conservar y tener memoriales de los acontecimientos y lo que ya formaba cultura para ellos y para cada una de las generaciones venideras.

Lo anterior, sírvase como un antecedente, para lo que en la actualidad el ser humano hace uso, de poder atesorar los diversos acontecimientos que acontecen y que de una u otra forma le serán útiles en un futuro mediato o inmediato. Existen medios como los electrónicos o virtuales, así como medios que reproducen audios, sin embargo el medio

que es con mayor frecuencia utilizado siguen siendo el documento, en cualquier tipo de variable que sea, es decir el papel con inscripciones ortográficas, lo que hace preservar acontecimientos de cualquier índole de forma permanente y segura.

Aún y cuando el Código de Trabajo, no otorga una definición de constancia de trabajo, pues únicamente se refiere a el como documento, sin embargo, el Artículo 87 del cuerpo jurídico referido, si describe el contenido que este documento debe llevar consignado. Con el objeto de explayar sobre el documento de constancia de trabajo, se hace referencia a algunas definiciones, importando primariamente lo que define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española al definir lo siguiente: “constancia. (Del lat. constantia). Firmeza y perseverancia del ánimo en las resoluciones y en los propósitos.

Constancia. (De *constar*).

1. f. Acción y efecto de hacer constar algo de manera fehaciente.
2. f. Certeza, exactitud de algún hecho o dicho.
3. f. Escrito en que se ha hecho constar algún acto o hecho, a veces de manera fehaciente. Para constancia. Dejar, haber constancia”.³¹

Tomando en consideración lo que regula el Artículo 1 de la Ley del Organismo Judicial Decreto Legislativo 2- 89 que en su parte conducente refiere que, las palabras de la ley deberán entenderse de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española en la

³¹ <http://lema.rae.es/drae/?val=constancia>. (Consultado el 19/09/2015)

acepción correspondiente, en tal sentido se ha hecho la transcripción del vocablo constancia que refiere, dentro de sus definiciones, la certeza o exactitud de algún hecho o dicho y en tal sentido, se entiende dentro del contexto del presente trabajo investigativo, el documento de constancia de trabajo debe contener con certeza o constatar la constancia laboral del trabajador de maquila.

Otra definición en relación al documento de constancia de trabajo, refiere lo siguiente:

“CONCEPTO. La constancia es un documento similar al certificado. Los dos acreditan la veracidad de hechos o situaciones que se han dado o se dan en la realidad. No existe una diferencia clara y definida entre ambos documentos, razón por la cual se utilizan los dos indistintamente, a pesar de ello hay una diferencia que podríamos aceptar, en principio, y que consiste en considerar al certificado como testimonio de hechos ocurridos o ya concluidos y a la constancia como testimonio de hechos en realización o que acaban de ocurrir.

Por ejemplo, se expide constancia de trabajo cuando se está elaborando; constancia de ingreso, cuando uno es admitido a un centro de estudios, constancia de matrícula, luego que se ha efectuado este acto; constancia de vacante, cuando en una institución educativa existe vacante para matricular a un alumno(a), etc.

La constancia se usa en las instituciones tanto públicas como privadas se redacta en papel A4 o en formulario preparado, a propósito, para cada caso. (Las constancias que se expiden en formularios se suelen enumerar correlativamente). Estos tres

documentos tienen muchos puntos en común, Se parecen bastante. Tal es así que se asemejan en los siguientes aspectos.

- En lo que se refiere a las personas que pueden pedir su otorgamiento
- En lo que respecta a los documentos con los cuales se solicita su expedición.
- En lo referente a las personas con facultad para otorgarlos
- En lo que concierne a sus partes, diversidad y formatos que se emplean en su elaboración".³²

Lo que cabe resaltar de lo anterior, es que el documento consiste en un escrito, realizado y expedido por una parte (en este caso el patrono), quien debe hacer constar con certeza un hecho o acto (siendo en este caso la constancia que el trabajador laboro bajo sus órdenes y en su maquila), que tendrá repercusiones, tanto para el patrono, en cuanto la expedición del referido documento, como, y sobre todo, la importancia y repercusiones para el trabajador, pues será un documento a través del cual podrá presentar sus antecedentes laborales al plantear o presentar solicitud de un futuro empleo. Tal como se ha venido exponiendo, este documento de constancia laboral, es un requisito fundamental e imprescindible de presentar por parte del asalariado, al pretender un próximo empleo, pues el trabajador trabaja para vivir.

El legislador, en cuanto a establecer en una norma jurídica, la importancia de que el patrono dé al trabajador un documento, que lleve inscrito elementos como la fecha de inicio de trabajo, las funciones que este (el trabajador) realizaba y el salario devengado,

³² Creaciónliteraria.net/2012/05/la-constancia-definiciónredacción/ (Consultado 11/09/2015)

no es casualidad entonces, lo establecido por el legislador, debido a que considero de vital importancia tener remembranzas o antecedentes de los trabajos que la persona haya realizado en otros lugares de trabajo y es que, esto en la norma no esta únicamente para llenar un espacio, sino al contrario, el legislador preveo, la importancia de que el trabajador contara con dicho documento y, que se lo extendieran al finalizar toda relación laboral.

La importancia de este documento consiste en que, actualmente y siempre ha sido así, que la constancia laboral es una cédula laboral, se puede decir, toda vez que a través de dicho documento, el futuro patrono conocerá laboralmente, al futuro trabajador de su empresa, constituye entonces, un antecedente laboral del trabajador y que es el mismo patrono quien solicita, como requisito el referido documento. Se ha acotado, dentro del presente trabajo investigativo que, es evidente la obligatoriedad que tiene el trabajador de maquila de presentar dicho documento para optar a un próximo empleo, pues al no tenerlo lamentablemente no es tomado como un posible candidato y de poder ser elegido, pues generalmente todo patrono solicita o requiere que se presente el referido documento.

4.2. Organismo Legislativo

Cuando dentro del andamiaje jurídico guatemalteco se habla de reformar una norma jurídica, es preciso establecer la autoridad que es competente y que posea legitimación de poder tratar estos asuntos jurídicos. Es por ello que, para que el



presente trabajo de investigación esté fundamentado en la parte total de su propuesta, es menester traer a colación el asidero legal que faculta al Organismo Legislativo el poder reformar o derogar determinada norma. Dejando en claro que, dependiendo de la jerarquía de la norma, así será el procedimiento y el órgano facultativo de poder tratar determinada reforma y sus procedimientos específicos, atendiendo a las disposiciones legales.

Es en la Constitución Política de la República en donde se encuentra el asidero y facultad que se le legitima al Organismo Legislativo de abordar cualquier reforma a la norma ordinaria, para ello, es imprescindible y se hace referencia a lo establecido en la Carta Magna en el Artículo 171. Otras atribuciones del Congreso. Corresponde también al Congreso:

a) Decretar, reformar y derogar las leyes;

b) Aprobar, modificar o improbar, a más tardar treinta días antes de entrar en vigencia, el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado. El Ejecutivo deberá enviar el proyecto de presupuesto al Congreso con ciento veinte días de anticipación a la fecha en que principiará el ejercicio fiscal. Si al momento de iniciarse el año fiscal el presupuesto no hubiere sido aprobado por el Congreso, regirá de nuevo el presupuesto en vigencia en el ejercicio anterior, el cual podrá ser modificado o ajustado por el Congreso;

- c) Decretar impuestos ordinarios y extraordinarios conforme a las necesidades del estado y determinar las bases de su recaudación;**

- d) Aprobar o improbar anualmente, en todo o en parte, y previo informe de la Contraloría de Cuentas, el detalle y justificación de todos los ingresos y egresos de las finanzas públicas, que le presente el Ejecutivo sobre el ejercicio fiscal anterior;**

- e) Decretar honores públicos por grandes servicios prestados a la Nación. En ningún caso podrán ser otorgados al Presidente o Vicepresidente de la República, en el período de su gobierno, ni a ningún otro funcionario en el ejercicio de su cargo;**

- f) Declarar la guerra y aprobar o improbar los tratados de paz;**

- g) Decretar amnistía por delitos políticos y comunes conexos cuando lo exija la conveniencia pública;**

- h) Fijar las características de la moneda, con opinión de la Junta Monetaria.**

- i) Contraer, convertir, consolidar o efectuar otras operaciones relativas a la deuda pública interna o externa. En todos los casos deberá oírse previamente las opiniones del Ejecutivo y de la Junta Monetaria. Para que el Ejecutivo, la Banca Central o cualquier otra entidad estatal puedan concluir negociaciones de empréstitos u otras**



formas de deudas, en el interior o en el exterior, será necesaria la aprobación previa del Congreso, así como para emitir obligaciones de toda clase;

j) Aprobar o improbar los proyectos de ley que sobre reclamaciones al Estado, por créditos no reconocidos, sean sometidos a su conocimiento por el Ejecutivo y señalar asignaciones especiales para su pago o amortización. Velar porque sean debidamente pagados los créditos contra el Estado y sus instituciones derivados de condenas de los tribunales;

k) Decretar, a solicitud del Organismo Ejecutivo, reparaciones o indemnizaciones en caso de reclamación internacional, cuando no se haya recurrido a arbitraje o a juicio internacional;

l) Aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

1) Afecten a leyes vigentes para las que esta Constitución requiera la misma mayoría de votos.

2) Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos creados, dentro de un ordenamiento jurídico



comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano.

3) Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado.

4) Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales.

5) Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional; y

m) Nombrar comisiones de investigación en asuntos específicos de la administración pública, que planteen problemas de interés nacional.

Es de suma importancia la transcripción del artículo constitucional anterior, toda vez que es el fundamento legal y constitucional quien faculta al Organismo Legislativo, poder reformar, derogar o decreta leyes, en ese sentido, el presente trabajo, encuentra su fundamento en el artículo ya referido y que, es justamente este alto Organismo quien puede y debe realizar la reforma al Artículo 87 del Código de Trabajo, que como se ha advertido, su inobservancia por no poseer un sanción para el patrono quien no otorgue documento de constancia de trabajo, ha provocado una afectación lamentable

en los intereses del trabajador de maquila, pues a éste se le ha dificultado en demasía emplearse, al no contar con la constancia laboral regulada en el artículo ya mencionado.

Así también, en el mismo Decreto Legislativo 63-94 referente a la Ley Orgánica del Organismo Legislativo en la cual se regula todo lo relativo a las facultades de uno de los altos Órganos del estado (el Congreso de la República de Guatemala), es decir sus funciones y atribuciones parlamentarias, así como su misma integración.

4.3. Reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo, para que sancione al patrono, ante su negativa de extender documento de constancia laboral a los trabajadores de maquila

Como se ha anotado, en los apartados anteriores, el Congreso de la República de Guatemala, es el facultado por mandato constitucional y su Ley Orgánica respectiva, para poder decretar o reformar leyes, de forma parcial o total. En tal sentido, la viabilidad de la presente propuesta, planteado específicamente en este capítulo IV, del presente trabajo investigativo es alcanzable y concreto, pues el procedimiento legislativo en Guatemala permite reformar las normas jurídicas laborales, previo análisis y cumplimiento con los parámetros que regula el procedimiento legislativo en Guatemala.



Ante la ambigüedad que el Estado de Guatemala genera, en relación a otorgar seguridad y certeza jurídica a todas las personas y, en el presente caso, al trabajador de maquila específicamente lo está desprotegiendo, aún y cuando por disposición constitucional contenida en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se le atribuye al Estado dicha obligación (la de otorgar seguridad, traducido esta a la certeza jurídica) y, se lo impone de la forma siguiente: "Artículo 2o. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

Este deber del Estado de Guatemala, de garantizarle a los habitantes de la República la justicia y seguridad, lamentablemente se ve opacado por la ambigüedad del Estado en cuanto a proteger de forma íntegra los derechos del trabajador de maquila, pues en el Artículo 87 del Código de Trabajo, artículo que es objeto de estudio y análisis en presente trabajo de investigación, el Estado a través de legislador, le impone un deber al patrono, el cual consiste en dar documento de constancia laboral al trabajador al termino de la relación y contrato laboral, sea cual fuere la causa que haya originado dicho rompimiento, sin embargo, a pesar de tal obligación impuesta por el Estado al patrono o dueño de maquila, éste no acata, tal disposición, inobservándola y aplicando a su total arbitrio la disposición jurídica laboral contenida en el artículo ya referido del cuerpo legal laboral.

Fundamental es exponer, que para el robustecimiento del incipiente Estado de derecho en Guatemala (incipiente Estado de Derecho que dio inicio en el segundo lustro de la



década de los 80), debe estatuirse instrumentos jurídicos íntegros, en la regulación de las conductas y relaciones de los habitantes de la República de Guatemala y, específicamente debe otorgarse esa garantía y protección de los derechos de los trabajadores de maquila, quienes necesitan de la protección de sus derechos por parte del Estado, frente al patrono, taxativamente cuando el patrono en su negativa, no extiende documento de constancia laboral a los trabajadores, coartando y vulnerando con ello, el derecho del trabajador de maquila a que se le extienda dicho documento, pues le servirá como requisito imprescindible en la búsqueda y obtención de un trabajo futuro.

Lastimosamente, cuando una norma solo es prohibitiva pero no sancionatoria (como acontece con el Artículo 87 del Código de Trabajo), podrá estar dentro de un cuerpo jurídico legal, pero vendrá hacer solo una sugerencia para quien se dirija específicamente la norma, pues eso justamente sucede con el patrono, se le impone la obligación de extender documento de constancia laboral, pero como es evidente que existe ausencia de una sanción si incumple con la disposición legal, entonces solo viene a ser, una sugerencia.

Cabe resaltar que, una de las características torales de la norma jurídica es, el elemento coercible que posee, es decir, la obligación de deber obedecer las disposiciones jurídicas, de lo contrario tendrá consecuencias negativas para quien las inobserve, por ello, es preciso entonces, analizar, proponer y reformar el Artículo 87 del



Código de Trabajo, y la necesidad de incluir una sanción pecuniaria a dicha ley, en el caso del patrono que se niegue a extender el documento de constancia laboral.

La identificación de la problemática jurídico social, deviene de la inobservancia de los patronos en dar la constancia laboral y los efectos perjudiciales de esta acción del patrono para el trabajador, así como de plantear la propuesta de reformar el referido artículo, al plantear su reforma y adherir a ella, la creación de una sanción pecuniaria, para el patrono que incumpla con la obligación que le impone el artículo objeto del presente estudio investigativo.

Al reformar el Artículo 87 del Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441 el Congreso de la República de Guatemala, es decir, el Estado mismo, dará respuesta a ese fenómeno jurídico social que viene dándose en detrimento de los derechos e intereses del trabajador de maquila específicamente y quedará de forma general aplicable a cualquier otro rubro laboral. Para prevenir y erradicar la laceración de derechos en las que se ve el trabajador de maquila, se hace imperante la asignación al artículo referido, una sanción de índole pecuniaria pronta y eficaz, aplicada por el ente inspector administrativo, obligando y sancionando al patrono que reúse a extender el documento de constancia laboral.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La tutela jurídica laboral de los derechos del trabajador de maquila tiene primeramente un resguardo constitucional, por consiguiente nadie puede ni debe flagelar los derechos de éste. El Artículo 87 del Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441 impone la obligación a todo patrono de otorgar el documento de constancia laboral, al término o fin de la relación laboral sea cual fuere la causa que haya provocado el fin del contrato laboral. Sin embargo, la inobservancia y desacato que realiza el patrono del trabajador de maquila es evidente y totalmente arbitrario, toda vez que rehúsa en su negativa de extender el documento de constancia laboral.

No se encuentra bajo ninguna condición, el otorgar o no el documento de constancia laboral por parte del patrono, pues la norma laboral en referencia establece que cualquiera que sea la causa de terminación de contrato, debe el patrono extender tal documento. Es derecho del trabajador de maquila que le entreguen el documento de constancia de trabajo, empero el propietario interpreta a su total arbitrio la disposición jurídica, pues su negativa de no extender el documento, flagela el derecho del trabajador. Actualmente, el artículo al que se hace referencia, carece de una sanción pecuniaria, lo que permite que la vulneración del derecho del trabajador de maquila sea repetitivo, dejando a la intemperie los derechos que deben ser tutelados y resguardados por el Estado de Guatemala.

La reforma e inclusión de una sanción pecuniaria, que castigue lo prohibido en el



Artículo 87 del Decreto Legislativo 1441 Código de Trabajo, instrumento que regula las relaciones entre patrono y trabajador para el sector privado, prevendrá y erradicará el actuar del patrono o propietario de maquila, quien conculca y violenta el derecho del trabajador de maquila al no extenderle el documento de constancia laboral que en derecho debe extendersele.

De tal cuenta que la viabilidad de la propuesta es objetiva y alcanzable, en cuanto a reformar por parte del Estado el artículo referido, creando paralelamente la sanción pecuniaria que prevenga y erradique la arbitrariedad con la que el patrono actúa en relación a la no otorgación de la constancia laboral.



BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México. Edición No.1, Editorial Publimex. S.A. Año 1985.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México. Edición No. 2 Editorial Porrúa. Año. 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Primera edición. Editorial Oscar De León Palacios. Año 1996.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Edición No.1 Editorial Inversiones Educativas. Año octubre 2004.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Guatemala. Edición No. 1 Editorial Tierra Labrada. Año 2002.

LANDELINO, Franco. **El derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala. 2da edición. Editorial Estudiantil Fénix. Año 2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**. Guatemala. Revista facultad de ciencias jurídicas y sociales. Edición No.3 al 6, Imprenta Universitaria USAC. Año 1968.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires Argentina. 3ra Edición. Editorial Astrea. Año 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. Año 1979.



Legislación:

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

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