

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

**LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJO EN EL CASO DE LAS
PERSONAS QUE LABORAN EN TIENDAS POPULARES EN GUATEMALA**



LUIS DANIEL CUETO QUIÑÓNEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2018

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

**LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJO
EN EL CASO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN
TIENDAS POPULARES EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS DANIEL CUETO QUIÑÓNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2018

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Fredy Hernán Arrivillaga Morales
Vocal:	Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez
Secretario:	Licda. Lilian Claudia Johana Andrade Escobar

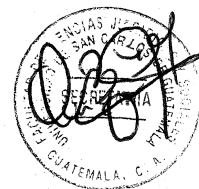
Segunda fase:

Presidente:	Licda. Maria de los Angeles Castillo
Vocal:	Licda. Priscila Noemí Herrera Cifuentes
Secretaria:	Licda. Diana Maribel Julián Leal

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
29 de septiembre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS DANIEL CUETO QUIÑÓNEZ, con carné 200212773,
intitulado LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJO EN EL CASO DE LAS PERSONAS QUE
LABORAN EN TIENDAS POPULARES EN GUATEMALA.

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



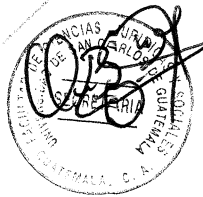
Fecha de recepción 27 / 10 / 2017.

Asesor(a)
(Firma y Sello)
Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



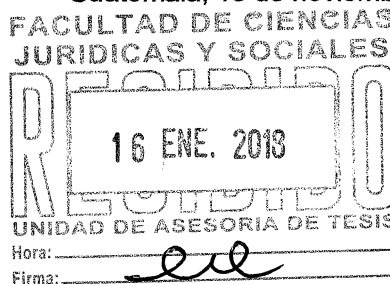


Licenciado. Juan Carlos Ríos Arévalo

Abogado y Notario

6a. Avenida 0-60 Zona 4 Torre Profesional I, Nivel 7 Oficina 701, Guatemala.
TEL. 5916-5885

Guatemala, 18 de noviembre de 2017



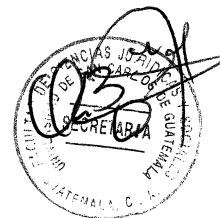
Licenciado
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Apreciable Lic. Orellana Martínez:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de Tesis del bachiller **LUIS DANIEL CUETO QUIÑÓNEZ**, sobre el tema intitulado **“LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJO EN EL CASO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN TIENDAS POPULARES EN GUATEMALA”**. Declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

DICTAMEN:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que se trata de una tesis que propone regular la forma de trabajo como un régimen especial en el Código de Trabajo referente a los trabajadores que laboran en tiendas populares en Guatemala.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no solo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la limitación de los derechos mínimos de los trabajadores que laboran en las tiendas populares.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



Licenciado. Juan Carlos Ríos Arévalo

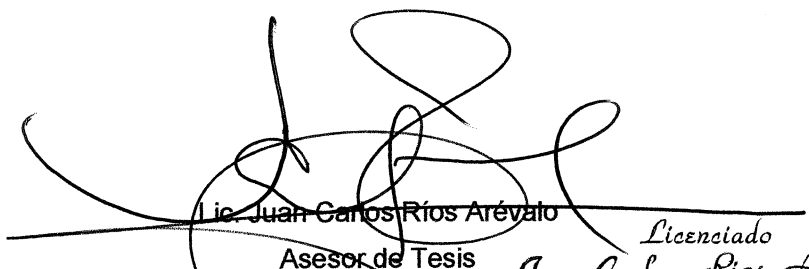
Abogado y Notario

6a. Avenida 0-60 Zona 4 Torre Profesional I, Nivel 7 Oficina 701, Guatemala.
TEL. 5916-5885

- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consultas para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se regule en el Código de Trabajo como un régimen especial a las personas que laboren en tiendas populares.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Con base a lo anterior, hago de su conocimiento que la Tesis cumple con los parámetros legales prescritos y exigidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,


Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo
Asesor de Tesis
Colegiado No. 7792
Licenciado
Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario



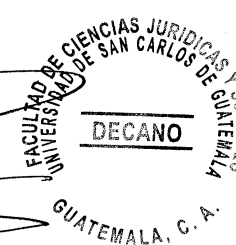
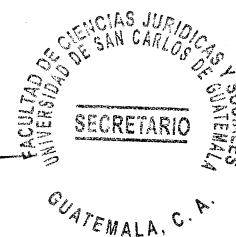
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

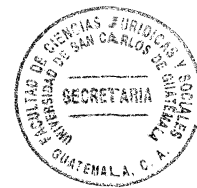


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS DANIEL CUETO QUIÑÓNEZ, titulado LIMITACIÓN DE LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJO EN EL CASO DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN TIENDAS POPULARES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiar mi camino y sostenerme en sus manos y permitirme llegar hasta este momento.

A MIS PADRES:

Ernesto Cueto Chigüichon (QEPD) quien en vida me dio lo mejor que pudo y Mirna Gudelia Quiñónez Girón, por darme la vida ya que sin ellos no estaría llegando a este momento.

A:

Aura Jacinta Vanegas Molina (QEPD) quien en vida me dio sus cuidados.

A MI HIJA:

Katerin Daniela Buendía Pérez.

A MIS HERMANOS Y PRIMO:

Por su apoyo, ejemplo y todos los momentos vividos.

A MI TIA:

Rosalba Quiñónez por su ayuda desinteresada.

A MI ABUELO:

Ernesto Cueto (QEPD) por sus enseñanzas.

A MI NOVIA:

Wendy Johana Muralles Salguero siendo mi compañera en la recta final de mis estudios y por su amor único e incondicional.

A MIS CATEDRATICOS:

En general a todos los profesionales que compartieron sus conocimientos a lo largo de la carrera .



A MIS AMIGOS:

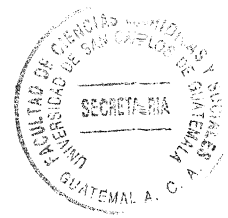
Con quienes compartimos tantos momentos inolvidables.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por permitirme ser parte de esta gran casa de estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme ser un profesional del Derecho.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación desarrollada fue descriptiva, es decir, que se describieron las cualidades de un problema que se presenta dentro de Guatemala, tal como sucede en el caso de aquellas personas que trabajan en tiendas populares, frente a los derechos mínimos del trabajo establecidos en territorio nacional.

Esta investigación, fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo debido a que es dentro de este que se desarrollan los derechos mínimos del trabajo. El trabajo fue realizado en el año 2017 en los meses de abril a septiembre. El objeto de la investigación, es demostrar y evidenciar los factores que violentan los derechos mínimos del trabajo en el caso de aquellas personas que laboran en tiendas populares dentro de Guatemala por su parte, el sujeto de la investigación recae sobre aquellas personas que trabajan en tiendas dentro de Guatemala y como estas se desarrollan en el territorio nacional.

El aporte principal de la investigación consiste en establecer como se violentan los derechos mínimos de trabajo en el caso de aquellas personas que laboran en tiendas populares dentro del país, debido a que no se le ha dado la importancia necesaria a esta situación, limitando el derecho de los trabajadores y dejando en éste un régimen esclavista.



HIPÓTESIS

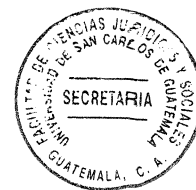
La hipótesis de la investigación, es determinar la manera en la cual se limitan las garantías mínimas del derecho del trabajo en las tiendas populares en Guatemala, debido a que no existe ninguna ley o norma que regule cómo se debe de cumplir este trabajo, por lo cual se termina por violentar los derechos del trabajador ya que laboran más horas de las que se encuentran establecidas por la ley, ganando menos que un sueldo mínimo y sin prestación laboral alguna; por lo tanto, es necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de trabajo para evitar que estos abusos sigan ocurriendo en las tiendas populares del territorio de Guatemala.



COMPROBACION DE HIPÓTESIS

Para esta investigación se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo; consistiendo en la limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de aquellas personas que laboran en tiendas populares dentro del territorio de Guatemala.

En tal sentido la hipótesis se comprobó como válida ya que se limitan los derechos mínimos laborales de aquellas personas que laboran en tiendas populares, debido a que en efecto el patrono no cumple con ellos, dejando sin esta protección a sus empleados, violentando la ley y por consiguiente estas personas quedan en una situación laboral precaria.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	3
1.3. Principios del derecho del trabajo en Guatemala	7
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	13
1.5. La relación laboral	14

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo	21
2.1. Definición de contrato individual de trabajo	22
2.2. Características del contrato individual de trabajo	25
2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo	26
2.4. Elementos del contrato individual de trabajo	31
2.5. Modalidades del contrato de trabajo	33

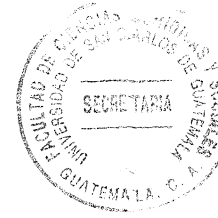
CAPÍTULO II

3. Las prestaciones laborales en Guatemala	37
3.1. Las prestaciones laborales.....	37
3.1.1. Salario y bonificaciones	38
3.1.2. Jornada laboral ..	41

3.1.3. Indemnización	42
3.1.4. Aguinaldo	44
3.1.5. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	46
3.1.6. Vacaciones y días festivos	47

CAPÍTULO IV

4. Limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de personas que laboran en tiendas populares en Guatemala	51
4.1. Consideraciones generales	51
4.2. El trabajo en tiendas y abarroterías en el derecho laboral de Guatemala	54
4.3. Limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de personas que laboran en tiendas populares en Guatemala	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65



INTRODUCCIÓN

La investigación que precede se fundamenta en la limitación que existe a los derechos de los trabajadores de todas aquellas personas que laboran en tiendas y abarroterías populares en Guatemala, debido a que por el tipo de trabajo realizado, no se le brindan a estos los derechos mínimos del trabajo que pertenecen a todos los trabajadores dentro del territorio nacional.

El objetivo de esta investigación, es el de establecer cómo se limitan los derechos laborales en el caso de las personas que laboran en tiendas populares dentro de Guatemala; por su parte la hipótesis del trabajo se comprobó válida, debido a que se limitan las garantías mínimas del derecho del trabajo en las tiendas populares en Guatemala, en virtud que no existe ley o norma que regule cómo se debe de cumplir este trabajo, por lo cual se termina por violentar los derechos del trabajador ya que termina trabajando más horas de las permitidas por la ley, ganando menos que un sueldo mínimo y sin prestación laboral alguna; por lo tanto, es necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de trabajo para evitar que estos abusos sigan ocurriendo.

Este trabajo está distribuido en cuatro capítulos: en el primero se desarrolló lo concerniente al derecho del trabajo, su evolución, definición, principios, naturaleza jurídica, la relación laboral; en el segundo se indagó al contrato individual de trabajo, definición, características, validez jurídica, elementos y modalidades; en el tercero se explica las prestaciones laborales, salario y bonificaciones, jornada laboral, indemnización, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; en el cuarto se analizó la limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de personas que laboran en tiendas populares en Guatemala, sus consideraciones generales, el trabajo en tiendas y abarroterías en el derecho laboral de Guatemala, limitación de derechos mínimos del trabajo en el caso de personas que laboran en tiendas populares de Guatemala.

Los métodos utilizados en esta investigación fueron: el analítico para analizar la importancia que tiene el derecho del trabajo y las garantías mínimas del mismo para poder determinar la limitación a sus derechos como trabajadores; el método sintético para sintetizar al derecho de trabajo como rama del derecho, los derechos del trabajador como forma de proteger al mismo en la relación laboral y la relación laboral *sui generis* surgida entre el patrono y el trabajador de tiendas y abarroterías; el método deductivo, para deducir la información que se obtendrá durante la presente investigación, iniciando con los conocimientos generales del derecho del trabajo, para determinar cómo se debe de aplicar las normas mínimas de protección al trabajador en toda relación laboral remunerada; estos temas servirán como objetivo del estudio, para concluir con los conocimientos o resultados de la investigación; el método inductivo, fue utilizado para los resultados finales de la investigación.

La hipótesis objeto de estudio fue comprobada como válida, lo que permitió inferir en el fenómeno que explica la importancia de evaluar la manera en la cual se realizan las actividades laborales en tiendas y abarroterías, para poder establecer desde esta óptica la limitación de los derechos mínimos del trabajo. Por su parte fue utilizada la técnica documental, que busca el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, información sobre los procedimientos fiscalizadores por parte de la Inspección General de Trabajo en Guatemala.

Con este estudio se pretende establecer la forma en la cual se limitan los derechos mínimos del trabajo en el caso de tiendas populares, debido a que las personas que laboran, generalmente son violentados sus derechos laborales, por lo cual es necesario que se establezca la manera de resolver esta problemática dentro del territorio nacional.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición, elementos; enfocándonos sobre todo en la relación laboral, los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de *Hammurabi* o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.¹ Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. Se compara el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza”.² En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 01 de septiembre de 2017)

² Karl Marx. **El capital**. Pág. 46

Se afirma que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral”.³

Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho.

Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables ya que no es posible que exista esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

³ Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.

2.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral, tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones; pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén contenidos en una relación laboral.

Se afirma que, “previamente a fijar una definición del mismo, parecería necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación”.⁴

El derecho del trabajo como lo apunta este autor, es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sean de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- A. "Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.
- B. Criterio referente a contrato de trabajo.
- C. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto."⁵

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El "derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁶

Esta definición, establece que el derecho del trabajo, es un conjunto de preceptos que

⁵ De Buen L, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

⁶ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12

establece las formas en las cuales debe de realizarse la gestión del trabajo.

Es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁷

Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

Se afirma que el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁸

Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

⁷ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁸ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”.⁹

El derecho del trabajo en virtud de esta definición, entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”.¹⁰

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo, tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

⁹ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19

¹⁰ **Ibid.** Pág. 21

subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

1.3. Principios del derecho del trabajo en Guatemala

En este apartado, analizaremos los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. En ese sentido, estos principios se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, se caracterizan, además, porque se trata de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto. Por último, se trata de principios directivos o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del derecho del trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral.

Es necesario analizar los principios que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 toman dichos principios, pues, el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo



desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores, etc.

El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

El cuarto considerando del Código de Trabajo, establece en si los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales son:

A. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.

Este principio, explica que “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

a. Tutelaridad sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que

serán *ipso jure* las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- b. Tutelaridad procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal”.¹¹

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que, en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo uno de la Constitución Política de la República en donde establece que la finalidad del estado de

¹¹ Sacalxot Váldez, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.

Guatemala es brindar el bien común a la población.

B. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio se ha aceptado en la mayoría de doctrinas como en la jurisprudencia nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe ser reconocido, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice también es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecte

la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

C. El derecho de trabajo; es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual se supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes.

Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas.

D. El derecho de trabajo; es un derecho realista y objetivo lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición

económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

E. El derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Se puede afirmar que su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad.

El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto

de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que tratan de darle un sentido al derecho del trabajo.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un área del derecho mixta en el sentido que se encuentra integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe

entre dos partes, sin embargo esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal “e”.

1.5. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado a menudo el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se le haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el

empleador.

La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

En 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: “El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los

trabajadores.

Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”.¹²

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del Trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de

¹² OIT. Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Pág. 18 y 19

trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 19, en donde se define el contrato de trabajo pero también el legislador circunscribe de manera *sui generis* la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El Artículo mencionado, norma lo siguiente: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo, recalcando lo normado en el Artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y

se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido,

de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- A. El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.
- B. La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.
- C. La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a simple, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece

cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de éstas.

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

Se debe de iniciar afirmando que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo.

El contrato de trabajo como tal tiene su origen en dos instituciones romanas: "la *Locatio conductio operis* y la *Locatio Conductio Operarum*. La *Locatio conductio operis* o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella.

La *Locatio Conductio Operarum* o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la *Locatio Conductio Operarum* como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero".¹³

¹³ Machicado Jorge. **Contrato de trabajo**. Pag. 5

Fueron entonces los romanos quienes idearon la manera en la cual se debería de establecer el trabajo, sin ser un derecho del trabajo como tal, no obstante se establece la forma en la cual el contrato debería de llevarse a cabo a través de la asociación entre trabajadores y patronos aunque se trataran de contratos para obras específicas.

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

Sobre este tópico: "Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración."¹⁴

Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral, aceptando prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengará cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono.

Esto determina la manera en la cual relación laboral se perfecciona y como el contrato de trabajo pese a tener los términos claros, siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio.

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 185

En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos contemplados en el Código Civil, no obstante no se pueden considerar como tal debido a que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

Teniendo en consideración lo anterior, se puede determinar que el Artículo 18 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición que brinda el Código de Trabajo es muy completa, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además determina las partes que participan en el mismo, además de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

Sobre este tópico, “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona, (trabajador, empleado, 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”.¹⁵

Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

Sobre esta temática se afirma: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a prestación de un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.¹⁶

Este autor se refiere al contrato de trabajo, a la manera en la cual una persona contrata a alguien para realizar una actividad determinada, a través de la autonomía de la voluntad. Es importante mencionar, que mediante la contratación individual de trabajo debe desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

¹⁵ **Ibid.**

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 411 y 412

Se puede determinar que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, debido a que efectivamente mediante la contratación individual surge una relación de carácter económico ya que el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios a un determinado patrono recibe una retribución, esta es la finalidad del trabajo es decir conseguir una cantidad de dinero para su subsistencia, a cambio de su fuerza de trabajo. Por consiguiente; el patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar las características del contrato individual de trabajo, de tal manera que establezca como este se puede utilizar dentro de Guatemala, en tal sentido las características que presenta el contrato individual de trabajo son las siguientes:

A. "Es consensual: porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

B. Es conmutativo: porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde

que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste. Como quedó establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

C. Es oneroso: se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono por ejemplo: una empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.

D. Es bilateral: porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el Artículo 18 del Decreto 1441.

E. Es personal: porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

F. Es de tracto sucesivo: porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

G. Es principal: porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato”.¹⁷

Se puede determinar que si un contrato cumple con todos estos requisitos, entonces se estará frente a un contrato de trabajo, es por esto que se puede deducir que mediante la contratación individual de trabajo debe desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador plasmado por sus características.

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cómo se conforma la validez jurídica del contrato individual de trabajo debe de realizarse en el contexto del derecho del trabajo, en tal sentido deben de tener en cuenta los siguientes requisitos:

A. “Capacidad: Que es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, que se adquiere a los 18 años. La relativa a los 14 años, dependiendo del caso que se presente.

Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del Código de Trabajo de Guatemala, establece tres requisitos fundamentales para la obtención de plaza laboral, “los cuales son:

a. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de

¹⁷ Ibid. Pág. 15.

cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.

- b. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
- c. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación”.

B. Consentimiento: Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.

C. Objeto cierto: Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.

D. Causa lícita: Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícito lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.

E. Forma: Que el contrato se ajuste y respete las normas de acuerdo a la facción del contrato y lo establecido en las partes intervinientes (escritos, verbales o tácitos).

F. Personal: La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable *intuito personae*".¹⁸

Es importante establecer que estas condiciones se deben de llevar a cabo para que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar dentro del territorio nacional y que el mismo pueda ser utilizado como garantía entre el trabajador y el patrono, tratando de equiparar la relación entre ellos, dando como resultado la relación laboral.

Se debe de analizar el Artículo 12 del Código de Trabajo que preceptúa: "Son nulos *ipso jure* y no obliga a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

Por lo tanto el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o fraude legal, no podrán nacer a la vida jurídica y si lo hacen es un contrato ineficaz e irregular, por consiguiente, debe de ser denunciado ante la Inspección General de Trabajo para que este sea invalidado hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

¹⁸ *Ibid.* Pág. 19.

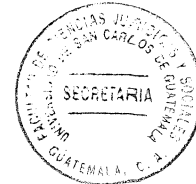
A. Consentimiento: “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un *cum sintiere*, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto.”¹⁹ Esto quiere decir que en todo contrato (unilaterales o bilaterales), el consentimiento deber ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que los contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cado uno de los puntos integrantes del contrato. Por su parte, el consentimiento supone las siguientes condiciones entre otras:

- a. “Pluralidad de sujetos (trabajador-patrono)
- b. Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento; voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;
- c. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
- d. Concordancia entre la voluntad interna y declarada”.²⁰

Es por esto que el consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una

¹⁹ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 355

²⁰ **Ibid.** Pág. 356



de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso o tácito y resultar también de la presunción de la ley en los casos que ésta lo disponga expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos.

B. Capacidad. La capacidad como elemento esencial de todo contrato.

a. Se considera entonces, que la capacidad es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo. La capacidad supone, por tanto el discernimiento; que constituye, como se ha dicho, la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de actos y acciones.

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cuáles son los elementos que existen dentro del contrato individual dentro de Guatemala, cómo estos intervienen y reglamentan la relación laboral que se genera entre las partes. En tal sentido, se pueden establecer los siguientes:

Trabajador: El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, ahora bien de forma doctrinaria, se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su

fuerza de trabajo”.²¹

Por lo tanto, se puede determinar que el trabajador es toda aquella persona que se compromete con otra para brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración dineraria. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber:

- A. Debe tratarse de una persona física: Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo
- B. La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual: Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo.
- C. Que el trabajo se realice por cuenta ajena: Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.

Patrón: El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441, establece: “Patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

²¹ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 759.

“Patrono es quien emplea renumeradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados por él”.²²

Es por eso que el patrono le corresponde una de las partes más importantes del contrato de trabajo, en el sentido de que este es el que ocupa de brindar el salario de los trabajadores así como proveer las instrucciones conducentes para que la finalidad del contrato individual sea consignado entre las partes.

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

Existen varias modalidades de contrato de trabajo, en tal sentido se hace necesario establecer que al referirse a modalidades en contrato de trabajo, se habla de “Modificaciones introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico. Y son de tres clases: condición (evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho), lazo o término (evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho) y el modo; sus características son:

A. Expresos. No se presumen, debe estar establecido por las partes o por la ley.

B. Excepcionales. Por regla los efectos son inmediatos.

C. Accidentales. Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por

²² Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 162.

eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos”.²³

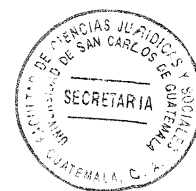
Esto quiere decir que las modalidades del contrato del trabajo, se encuadran en las distintas maneras en las cuales estos pueden generarse conforme a la ley, respetando siempre los derechos de trabajador y patrono, buscando una equidad entre los mismos.

Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

A. “Contrato de trabajo indefinido: Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso. Esto significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos los días (de tracto sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, ya sea por mutuo consentimiento, o voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporcion una indemnización a la parte perjudicada.

B. Contrato de trabajo por tiempo determinado: En virtud del cual el trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Su origen está en la *locatio operis* o Arrendamiento de obra. En estos contratos no hay periodo de prueba, es más estos contratos se los

²³ Machicado, Jorge. Op. Cit. Pág. 7



pacta después de este período tampoco hay preaviso”.²⁴

Es necesario afirmar que existen varias modalidades de contrato de trabajo, atendiendo la duración que tiene el mismo dentro del derecho laboral; en Guatemala se puede aplicar las dos modalidades de contrato de trabajo siempre y cuando se especifique la temporalidad de los mismos al momento de firmar y perfeccionar el contrato de trabajo.

²⁴Ibid. Pág. 19.



CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales en Guatemala

Es necesario analizar cómo se abordan las prestaciones laborales dentro de Guatemala, debido a que estas son otorgadas con el simple inicio de la relación laboral, estos son derechos adquiridos para cada trabajador dentro del territorio nacional y como tales deben de respetarse y cumplirse sin ninguna excepción.

3.1. Las prestaciones laborales

Para poder iniciar el análisis sobre las prestaciones laborales, es necesario definir este concepto, el cual se contextualiza como: “aquellos beneficios que el estado, instituciones jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados.

El vocablo prestaciones deriva del latín *praestare* que significa dar, hacer o no hacer. En nuestros días la prestación constituye el objeto o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al derecho del trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores.

El tecnicismo correcto es el de beneficio, pero se señala que la palabra prestación no se debe tomar como favor, gracias o merced, evocando la etapa superada de la

beneficencia o caridad privada”.²⁵

Es necesario aclarar que si bien es cierto que las prestaciones son un beneficio para el trabajador, también es una obligación para el patrono, es por esto que cuanto mejor sean las prestaciones o estas sean superadas, más animados estarán los empleados y desempeñarán de una mejor manera sus funciones, cabe destacar que por los constantes abusos que se han dado en contra de los trabajadores, existen prestaciones que la ley ha decretado con el objeto de proteger a los trabajadores, estos son derechos incorporados a la relación laboral para brindar derechos a los trabajadores.

En tal sentido es necesario estudiar cada una de las instituciones que conforman las prestaciones laborales dentro del derecho del trabajo de Guatemala, las cuales se individualizan a continuación.

3.1.1. Salario y bonificaciones

Es importante mencionar al salario como una prestación, sobre todo en el caso de las personas encargadas de tiendas o abarroterías dentro del territorio de Guatemala, debido a que la remuneración que reciben es aún menor que el salario mínimo regulado; en tal sentido el salario se define como: “todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé.

²⁵ Molina Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 56

Se considera como salario, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, primas, bonificaciones, etc.

No obstante, no se computa como parte del salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, excedentes de las empresas de economía solidaria, gastos de representación, etc.). Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros”.²⁶

Es por esto que la importancia del salario se debe a la manera en la cual se tiene que pagar el mismo dentro de una relación laboral, es decir la contraprestación por su trabajo.

Ahora bien respecto al salario mínimo, debe de ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. Existe un salario mínimo para trabajadores de actividades no agrícolas, que es de Q.90.16 diarios para el año 2018.

Adicionalmente se debe pagar una bonificación incentivo mensual de Q.250.00. En las reformas del salario mínimo de enero de 2001 a través del Decreto 37-2001, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente no puede ser menor al mínimo. Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para

²⁶ Fernandez Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 70

cálculos de prestaciones laborales se tomará como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

“Tipos de Salario: Los salarios para su estudio se dividen en:

- a. Salario Nominal: Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc.
- b. Salario Real: Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador: indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros”.²⁷

Este tipo de salario es importante dentro del cálculo de las prestaciones laborales, toda vez que sirve para establecer la cantidad de dinero que se tendrá que dar a cada trabajador.

²⁷ Ibid. Pág. 75.

3.1.2. Jornada laboral

Las jornadas laborales tienen una gran importancia para la investigación en curso debido a la manera en que se violentan por lo que se extienden los horarios de trabajo en el caso de las personas que atienden las tiendas populares y de abarrotes en la ciudad de Guatemala.

En tal sentido, la legislación laboral establece tres tipos de jornada de trabajo que se clasifican así:

- A. Jornada diurna: de 8 horas diarias y 44 semanales. Para efectos salariales, no obstante que las jornadas duren menos tiempo
- B. Jornada mixta: de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Para efectos salariales aunque el horario de trabajo sea menor.
- C. Jornada nocturna: de 6 horas diarias de 36 horas semanales. Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Es necesario que conforme a la ley de Guatemala, existe también otro tipo de clasificación respecto a las jornadas de trabajo, las cuales son:

A. Jornada ordinaria: Esta se caracteriza porque no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

B. Jornada extraordinaria: Aquella que sobrepase los términos planteados para la jornada ordinaria, en todo caso el Código de Trabajo en el Artículo 122, establece que sin importar que sea jornada diurna o nocturna, no se podrá alargar por más de 12 horas al día y de 72 horas de trabajo a la semana.

3.1.3. Indemnización

Se debe de analizar que la indemnización es una obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, la indemnización por tiempo de servicio se rige

además por estas reglas, su importancia debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que hay trabajado si no se ha ajustado a dicho término.

La indemnización se define como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio; todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.²⁸

Este concepto establece que la indemnización es una forma de resarcir un daño; es por esto que se da cuando se termina la relación laboral como un método de establecer la subsistencia del empleado cuando no tenga un empleo remunerado.

La indemnización laboral es: “La compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”.²⁹

Esto quiere decir que cada vez que se termine la relación laboral a través de despido

²⁸ Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 487

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 814

sin causa justa, corresponderá al patrono el compensar al trabajador por el tiempo trabajado y el esfuerzo dado, de tal manera que se otorga esta remuneración como reconocimiento al trabajador, además de servir como fondo para la previsión de sus necesidades, después de quedarse sin esa posición laboral.

3.1.4. Aguinaldo

El aguinaldo, es obligación del patrono otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que esto devenguen por año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Esta prestación deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre, el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente; a más tardar o bien todo el aguinaldo junto en un solo pago.

El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor, pero el empleador también puede pagarle al trabajador inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo con el tiempo trabajado si este no lleva un año de estar laborando para el patrono.

El aguinaldo se define como: "Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las

navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen lo que en la Argentina se denomina sueldo anual complementario, que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario”.³⁰

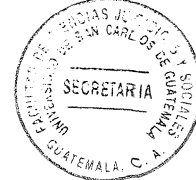
Esto quiere decir que esta prestación surgió voluntariamente cuando se celebraban las navidades, la cual se popularizó hasta que fue aceptada en todo el mundo, para que luego se estableciera como ley; de tal forma que sirviera como incentivo cada fin de año a las personas, con la intensión que empezaran el siguiente con ganas de laborar.

El aguinaldo: “constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores consiste en entregar una vez al año y a fines del mismo de una paga especial equivalente a un sueldo o a una doceava parte de todo lo percibido en el año”.³¹

Es por esto que el aguinaldo se ha incluido dentro de la legislación guatemalteca, siendo una obligación para el patrono el pagar ese sueldo extra, que en algún momento su objeto fue de ahorro, debido a las festividades de fin de año que tradicionalmente se celebran en el mundo.

³⁰ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 60

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 623.



3.1.5. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta bonificación es una de las prestaciones que solo existen en Guatemala, no obstante es preciso determinar que cumple con todas las prerrogativas para ser considerada como una prestación, sobre todo porque cuenta con el amparo de la ley de Guatemala.

Esta bonificación encuentra su génesis en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual establece la misma con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La bonificación referida, será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los

sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Esta bonificación, es de especial aplicación dentro del territorio nacional debido a que se crea la misma con el objeto de ayudar al trabajador, es por esto que se estableció como una prestación laboral y como tal el patrono tiene que pagarlo y cumplirlo, como un beneficio extra a los empleados de Guatemala.

Cabe mencionar que existen empresas y entidades que otorgan más prestaciones laborales, las cuales constan dentro del contrato laboral; son otorgadas al momento de perfeccionarse la relación laboral, de tal manera que se cumplirán según las condiciones especificadas por cada establecimiento, es por esto que no se incluye dentro de la ley laboral, ya que no es obligatoria para todas las empresas e instituciones de Guatemala, pero sí es considerada como ley entre las partes en virtud de la mutua aceptación de las partes generada por el contrato individual de trabajo.

3.1.6. Vacaciones y días festivos

Dentro de la tercerización, se puede considerar que las vacaciones y los días festivos son los que sufren más vulneración, debido a que la mayoría de estos no están enfocados en el servicio a Guatemala; sino a otros países, por lo tanto sus descansos deberán de estar orientados a estos territorios.

En primer término, se puede considerar que los días festivos son prestaciones otorgadas a las personas para dejar de laborar, debido a una costumbre que se lleva a cabo dentro del territorio, es por esto que los legisladores decidieron incluirla dentro del ordenamiento jurídico.

En ese contexto se debe de acudir a lo regulado dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 127, el cual regula lo siguiente: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

Este Artículo por lo tanto establece la importancia de estos días, determinándolos como familiares y por ende otorgando un día libre para todos aquellos trabajadores que se encuentren dentro de Guatemala, debido a que consta en una ley vigente dentro del país.

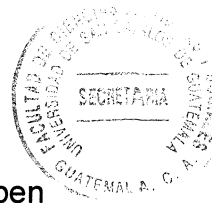
No obstante, el mismo cuerpo legal en el Artículo 128 regula: “En las empresas en las

que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.

Se puede determinar que en ocasiones incluyen dentro de su información, que no se otorgan este tipo de asuetos, debido al tipo de trabajo que realiza, lo que constituye una vulneración a los derechos del trabajador, ya que no se cumple lo prometido y no se otorga ninguna compensación en cuanto a descansos dentro del ámbito laboral, más que la paga extraordinaria que ofrece el Código de Trabajo.

Respecto a las vacaciones, las cuales son un derecho constitucional, el Código de Trabajo establece lo siguiente en el Artículo 130: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”.

Las vacaciones son de importancia vital tanto para la salud del trabajador, como para la efectividad de su desempeño laboral ya que su objeto es que se le tiene como un descanso reparador, es por ello que es prohibido trabajar durante este período de descanso.



Por su parte, el Artículo 136 del Código de Trabajo afirma: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividir las en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones”.

Dentro del ámbito laboral de Guatemala, ésta es una de las normas más vulneradas, debido a la importancia que tienen los trabajadores dentro de las distintas empresas, pero se hace más evidente en el caso de tiendas populares y abarroterías, ya que por estar en colonias o lugares de habitación, estas atienden todos los días y casi a todas horas, convirtiendo a los trabajadores prácticamente en esclavos.

CAPÍTULO IV

4. Limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de las personas que laboran en tiendas populares en Guatemala

Es necesario definir en qué consiste la limitación de los derechos laborales para aquellas trabajadores que desarrollan su actividad laboral dentro de tiendas populares ubicadas en lugares habitacionales en Guatemala y cómo esta relación laboral se presta para que los derechos, que la legislación guatemalteca en materia laboral le confieren al trabajador no se cumplan.

4.1. Consideraciones generales

El trabajo es un derecho pero es también una obligación, en tal sentido el Estado de Guatemala debe de brindar las condiciones para que esto suceda y que los mismos guarden los derechos mínimos que existen para los trabajadores dentro del territorio nacional, sin importar el trabajo que se realice deben de cumplir con la misma, debido a que es importante que estos se cumplan, ya que en caso contrario se estará actuando de forma arbitraria y sin reconocer estos derechos mínimos se violenta la fundamentalidad del derecho del trabajo; con lo cual este tipo de trabajo, se convierte en un tipo de esclavitud pagada, por lo tanto es necesario que se restituyan los derechos de aquellas personas que laboran en tiendas populares y abarroterías de Guatemala.

El problema que se aborda, se ha venido dando desde hace mucho tiempo, debido a la forma en la cual se lleva a cabo el trabajo en las tiendas populares y abarroterías en Guatemala, en donde un contrato verbal, es suficiente para el inicio de la relación laboral, cabe destacar que este tipo de contrato es muy común y se ha venido practicando durante mucho tiempo en el territorio nacional por lo que todos los que trabajan en estos recintos se adaptan a las normas que le son presentados, habiendo una aceptación expresa de la relación laboral.

Cabe mencionar que este es un tipo de trabajo especial, debido a que incluye la mayoría de las veces que la persona que atiende el negocio tenga que vivir en ese lugar, además de que el patrono corre con todos los gastos de la habitación.

Respecto a la relación laboral se puede considerar que se cumple de manera exacta toda vez que las personas que trabajan en estos negocios actúan bajo la dirección del dueño y existe una relación de dependencia, a cambio de una remuneración mensual.

En virtud de lo anterior se puede considerar que se realiza un contrato individual de trabajo entre el dueño de la tienda o abarrotería y quien lo atiende; por lo tanto se deben de cumplir las condiciones mínimas del trabajo reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Es necesario hacer énfasis dentro de los aspectos medulares del problema que se quiere analizar, respecto a la limitación de los derechos mínimos del trabajo en el caso de aquellas personas que laboran en una tienda o abarrotería en Guatemala, quienes a través de un contrato laboral se obligan con un patrono a realizar una actividad específica a cambio de una remuneración.

El Código de Trabajo de Guatemala, establece en el Artículo 18 “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, se puede considerar que el trabajo en tiendas o abarroterías dentro de Guatemala, cumplen con ese requisito, considerándose como un trabajo formal debido a que es una relación continuada, la cual puede extenderse en muchos años.

Es preciso que en Guatemala, sin excepción alguna, se cumplan con los derechos mínimos de trabajo, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, situación que no se lleva a cabo en la actualidad, ya que este tipo de trabajos se prestan para la violación de los derechos del trabajador, debido a que se trabaja más de 12 horas, no se reciben aguinaldos, bono 14, vacaciones pagadas y mucho menos protección de seguro social, convirtiéndose en un tipo de esclavitud pagada, por lo tanto es necesario que se incluya este tipo de trabajos dentro de la legislación guatemalteca, de tal manera que se restituyan los derechos de aquellas personas que laboran en tiendas populares y abarroterías de Guatemala.

4.2. El trabajo en tiendas y abarroterías en el derecho laboral de Guatemala

Es necesario analizar cómo se realiza el trabajo en las tiendas dentro de las colonias habitacionales dentro de Guatemala y como la relación laboral que surge entre las partes, cumple con todos los requisitos para ser considerada como tal y por lo tanto tendrá que regirse con las leyes del derecho de trabajo nacional.

Se debe de entender que este tipo de trabajos poseen sus características propias y por lo tanto le corresponde una serie de normas especiales, sin que estas afecten los derechos mínimos del trabajo, los cuales están estipulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se debe de considerar que trabajo es el fundamento para construir y satisfacer las exigencias de la vida familiar; incrementa el bien común de la nación y multiplica con efecto exponencial el patrimonio de la sociedad toda.

Así, el hombre que trabaja no sólo lo hace porque desea la justa remuneración, sino porque con el trabajo adquiere respeto íntimo y social, y desea ser tomado como sujeto activo del proceso de producción.

Por su parte, quienes atienden o se encargan de estas en muchos casos aceptan este trabajo debido a que representan la oportunidad de emigrar desde el interior del país, con lo cual se le otorga una posibilidad de vivir en la ciudad de Guatemala, además de que se le brindan posibilidades económicas, que no se pueden dar en el contexto de

sus comunidades, por lo que puesto en esta situación, constituye un beneficio superior por ejemplo, trabajar la tierra.

El trabajo, dentro de la sociedad, se transforma en un derecho humano esencial, debido a que está en juego la propia dignidad de los hombres y mujeres, el derecho al trabajo es la aspiración de ellos a alcanzar un nivel digno para el trabajador/a y su familia, garantizada por el Estado, a través de acciones políticas y normativas que aseguren el pleno empleo, estabilidad y salario justo. Y se puede agregar, el acceso a la justicia para obtener respuesta a esa protección garantizada.

Es por eso que el trabajo tiene condiciones mínimas y estas deben de ser cumplidas; el problema con este tipo de relación laboral es la informalidad que la reviste; debido a que la mayoría de veces los trabajadores son conocidos de los dueños de las tiendas o abarroterías y son colocados en alguna de estas locaciones, previo consentimiento de ambas partes.

Se puede considerar como un contrato individual de trabajo debido a que en efecto se cumple con lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece que será contrato individual de trabajo todo vínculo jurídico-económico que se realice entre dos personas, en el cual una queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, a cambio de un pago por la misma, siempre y cuando exista dependencia continuada y dirección inmediata o delegada por parte del patrono. Por lo anterior se considera a este tipo de trabajo como una relación laboral con todas sus partes y como tal, los derechos del trabajo que son inherentes a los trabajadores

deben de cumplirse, en caso contrario se está violentando el ordenamiento jurídico nacional.

4.3. Limitación de derechos mínimos del trabajo en el trabajo en tiendas y abarroterías en la ley de Guatemala

Se debe de establecer cómo se limitan los derechos del trabajo en caso de las relaciones laborales que surgen entre el patrono y el trabajador en el caso de tiendas y abarroterías en Guatemala.

Como se ha establecido con anterioridad, el trabajo en tiendas populares y abarroterías, cumple todos los requisitos de un contrato de trabajo, debido a que es un acuerdo entre partes, se actúa bajo la dirección y para el beneficio ajeno y en tal sentido, recibe una remuneración. También posee una característica especial, en la mayoría de los casos las personas que laboran en estos recintos, residen en el mismo lugar con lo cual se puede afirmar que la habitación se cuenta como parte del salario recibido toda vez que no se paga renta alguna por residir en ese lugar.

A. continuación, se analiza un fragmento de una entrevista realizada por la revista nómada de Guatemala, sobre varias situaciones en las cuales los trabajadores de estos lugares comentan las condiciones laborales que desarrollan día a día.

“Juan empezó a trabajar en tiendas desde los 12 años. Su jornada laboral comienza a las cuatro o cinco de la mañana. Duerme en el mismo lugar donde trabaja y solo puede

salir los domingos después de las siete de la noche. Si hubiera una catástrofe o tuviera una emergencia médica, Juan no tiene cómo salir, ya que lo mantienen bajo llave.

Juan no se extiende para hablar de sus descansos, porque no tiene muchos. Tampoco puede salir de la tienda, porque las rejas siempre están bajo llave. No sale durante el día ni tampoco en la noche.

¿Qué pasa si te enfermás?

Aquí vendemos medicinas; me tomo alguna hasta que me cure.

¿Qué pasa si querés salir?

No puedo.

¿Qué pasa si hay un terremoto?

No voy a poder salir.

Este negocio se encuentra bien ubicado. No importa la hora, Juan tiene clientes. Y es entre ventas que se acerca a los barrotes que rodean todo el establecimiento, y dividen el exterior del interior, para continuar con la conversación. Después de ver a su hermano dejar a su familia y su casa, Juan hizo lo mismo.

Él es más pilas que yo, se vino sin saber español porque no había ni terminado el segundo grado y aquí se quedó.

A pesar de que su papá y su hermano también están en Ciudad de Guatemala, casi no los ve. No puede especificar dónde, pero asegura que viven y trabajan lejos. El resto de

su familia son sus hermanas y su mamá. Una tiene 10 años y la otra, ocho meses. Las extraña. Pero en Quiché no hay trabajo. Conforme a su declaración, prefiere ser esclavo en la capital a pasar hambre en su pueblo. Una vez, trabajé cuatro meses y no me pagaba, cuenta, al final me dio solo mil por todo el tiempo que estuve ahí.

Ese señor sí era malo, me mandaba a vigilar, me regañaba y me insultaba, y eso siente feo. Cuenta su vida con soltura, pero repite que los otros dos encargados no tardan en regresar. Cada uno de los tres empleados tiene un trabajo diferente. Uno es el encargado de contar y guardar el dinero. El otro, el que tiene las llaves, es el encargado de la tienda y el inventario. Y Juan es el último eslabón.

Yo soy el encargado de despachar el producto.

El único día que sale del negocio es el domingo, pero después de las siete de la noche, ese día, a esa hora, se va a jugar fútbol al estadio Doroteo Guamuch Flores. No conoce muy bien a los otros que juegan con él, pero no le importa.

Hablar del futuro no es importante para él. Los plazos en los que piensa son muy cortos, y no sabe qué va a pasar en dos días; él habla en horas. Pero si de algo está completamente seguro es de que no quiere regresar a Quiché”.³²

Se puede determinar que en estos casos son más o menos parecidos en todos los

³² <https://nomada.gt/la-esclavitud-ignorada-en-ciudad-de-guatemala/> (consulta: 12 de septiembre 2017).

trabajadores que laboran dentro este ámbito, algunas veces varían respecto a las condiciones, debido a que les dan más horas libres, también en ocasiones son otorgados días libres por enfermedad o por la muerte de algún pariente.

Es necesario analizar el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, para establecer cuáles derechos son cumplidos en este tipo de labor, de tal forma que se pueda determinar si existe una limitación de los derechos mínimos en la relación laboral dentro del trabajo realizado por estas personas.

En tal sentido el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en la literal g: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo”.

Esta disposición legal no es cumplida en el caso de los trabajadores de tiendas y

abarrotes, toda vez que trabajan desde que sale el sol, en ocasiones desde las cinco de la mañana hasta las 10 de la noche más o menos, debido a que la ubicación de las mismas se encuentran en zonas residenciales, en condominios o bien en lugares con mucho comercio, con lo cual hay clientes potenciales a todas las horas del día, trabajando aproximadamente 15 horas diarias, con lo que casi se duplica las horas laborales permitidas en ley y en un término semanal serán más de 100 horas, en virtud de lo anterior, es evidente que este derecho se violenta.

La literal h del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados”.

Este es otro derecho que no se cumple dentro de esta clase de trabajo, por lo menos en la mayoría de casos, ya que no existe un día de descanso puesto que todos los días hay clientes que atender. Hay otros patronos, que si lo otorgan llevando otra persona para los días domingo, pero no es una norma que se cumpla a cabalidad, con lo cual esto representa otra limitación en sus derechos laborales.

La literal i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala por su parte, regula: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las

vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;"

Las vacaciones, por su parte son un derecho fundamental dentro del derecho del trabajo, debido a que cada trabajador tiene que descansar por cada año trabajado; este derecho, se cumple en pocas ocasiones, ya que dentro de este ámbito, les dan una semana de vacaciones; o bien no les dan ninguna, con lo cual se violenta y limita estos derechos.

La literal j, del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, afirma: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento".

Es difícil que este derecho se lleve a cabo en el caso del trabajo debido a que no se considera un derecho como tal, por lo tanto no se otorga a los empleados y si se hace es una cantidad simbólica, que no corresponde con lo establecido en la ley ya que no pagan un salario completo, limitando el derecho que le corresponde.

La literal L, del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es de suma importancia ya que establece: "Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es

prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”.

Lo anterior se incumple debido a que en este tipo de trabajo, muchos menores de edad son los encargados de las tiendas y como se estableció, no se dan las condiciones propicias para trabajadores menores de edad, ya sea por el número de horas trabajadas o bien por el ambiente laboral que se genera.

Respecto a la manera en la cual se puede realizar el salario, el Código de Trabajo en el Artículo 103 regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

Respecto al salario mínimo, se puede afirmar que se establece que el salario mínimo es la forma en la cual sirve para satisfacer las necesidades de las personas, por lo tanto deben de cumplir con una cantidad mínima de dinero remunerable.

En el caso de las tiendas y abarroterías, por su parte no se cumple este derecho toda vez que se paga una cantidad menor al sueldo mínimo por lo tanto también se limita este derecho, debido a que los sueldos no pasan de Q1500.00 aunado con la habitación donde residen, con lo cual se queda por debajo del salario mínimo establecido en la ley, el cual es de Q 2992.37; por lo que no les alcanza para sus necesidades básicas, limitando entonces sus derechos.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el interior de Guatemala, resulta muy difícil encontrar un empleo que cumpla las necesidades principales y fundamentales de las personas, debido a los salarios que pagan, lo cual en muchas ocasiones desemboca en la migración de las personas para laborar en tiendas dentro de la ciudad de Guatemala.

La problemática se centra en la manera en la cual se realiza esta relación laboral, debido a que limitan los derechos del trabajo en el caso del trabajador, toda vez que las condiciones a las que enfrentan al momento de cumplir con su obligación, debido a que las mismas son inferiores a los derechos mínimos que ofrece la ley laboral de Guatemala y por lo tanto existe una tendencia a la vulneración de los mismos, ya que no ganan el sueldo mínimo y no poseen ninguna prestación pese a ser una relación laboral en toda regla.

Es necesario, que el Congreso de la República de Guatemala regule esta clase de contratación como un régimen especial en el Código de Trabajo, debido a la especialidad que corresponde a este tipo de relación laboral, de tal forma que todas aquellas personas que se ocupen de esta actividad, posean un mínimo de garantías laborales sobre los cuales puedan fundamentarse, de tal manera que no se limiten más sus derechos como trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta. Argentina. 2006.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Ed. Heliasta Argentina 1998
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Ed. El ateneo. Argentina. 1984.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Argentina: Ed. Fuentes impresoras. 1973.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1998
- <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 01 de septiembre de 2017).
- <https://nomada.gt/la-esclavitud-ignorada-en-ciudad-de-guatemala/> (consultado: 12 de septiembre 2017).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011
- KASKEL, Walter. DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Ed. Depalma. Argentina. 1961.
- MACHICADO, Jorge. **Contrato de trabajo**. Bolivia, Ed. Apuntes jurídicos. 2011.
- MARX, Karl. **El capital**. Tomo I. Ed. Siglo XXI. España. 2008.
- MOLINA FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar Palacios de León, 1996.
- OIT. Por una globalización justa: **El papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización** (s.e.), 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2007.



PUIG PEÑA, Federico. Compendio de derecho civil español. España: Ed. Nauta, 1966

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. Lecciones de derecho individual de trabajo. Guatemala: Ed. Los altos, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo derecho laboral mexicano. Ed. Porrúa. México. 1979.

Legislación:

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

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