

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



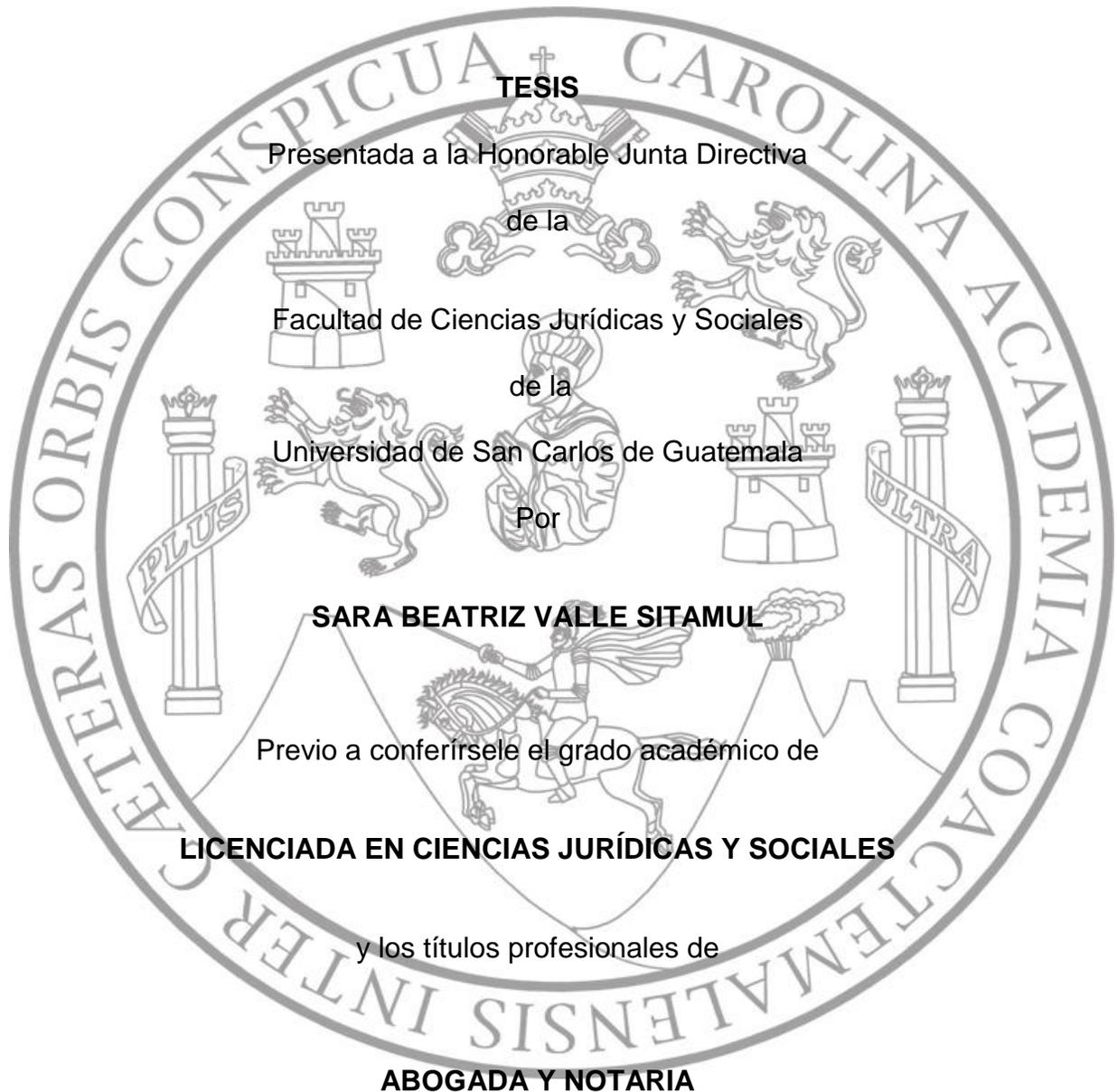
**SUSTITUCIÓN PATRONAL, ANTE EL CAMBIO DE CONTRATACIÓN Y EL  
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

**SARA BEATRIZ VALLE SITAMUL**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2020**

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

**SUSTITUCIÓN PATRONAL, ANTE EL CAMBIO DE CONTRATACIÓN Y EL  
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD, EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**



Guatemala, junio de 2020

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	
Vocal:	Licda.	
Secretario:	Lic.	

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda.	Gloria Isabel Lima
Vocal:	Lic.	Jorge Ajù Içù
Secretario:	Licda.	Gregoria Sànchez

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

## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Por ser luz incondicional que ha guiado mi camino y permitir concluir mi objetivo.
- A MIS PADRES:** María Guadalupe Sitamul Pocón (+), Isidoro Valle Raxtún, por ser el pilar fundamental de mi vida.
- A MIS HIJOS:** Bryan y Mishel, con todo mi amor, para que les sirva como ejemplo de perseverancia y constancia para todo lo que se propongan.
- A MIS HERMANOS:** Mynor y Elmer Valle Sitamul, por su apoyo moral
- A MIS TIOS:** José Ernesto y Miguel Ángel (+) por sus consejos y cariño.
- A MI ASESOR:** Lic. Julio Ricardo Castellanos Paz, con admiración, por sus conocimientos y apoyo incondicional en el desarrollo de mi vida profesional.
- A MI AMIGA:** Jennifer Lucia, mi compañera fiel, por compartir momentos buenos y malos dentro y fuera de las aulas.
- A MI CASA DE ESTUDIOS** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- AL PUEBLO DE GUATEMALA** Por su valiosa colaboración.

## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación es de naturaleza cualitativa, en el sentido que su finalidad es básicamente señalar los defectos en el proceso actual de sustitución patronal, con motivo de enajenación de derechos provenientes de contrato o relación de trabajo, y la inoperancia del principio de irrenunciabilidad en dichos procesos; ello, porque el trabajador por cuestiones meramente socioeconómicas, se ve en la situación de renunciar a ciertos derechos adquiridos con la finalidad de mantener un puesto de trabajo, renuncia que en determinado momento está amparada por la misma legislación laboral del país.

El trabajo de tesis por su finalidad y naturaleza pertenece a la rama del derecho laboral, en el sentido que su objetivo es señalar los vicios existentes en la regulación contenida en el Artículo 6 del Código de Trabajo, referente a permitir que la enajenación de derechos patronales provenientes de un contrato o relación de trabajo, penda del consentimiento del trabajador, con lo cual queda abierta la posibilidad de inobservar el principio de irrenunciabilidad incluso por el mismo obrero. El proceso investigativo inició en el mes de diciembre del año dos mil diecinueve y concluyó en el mes de mayo del año dos mil veinte; la circunscripción territorial donde se ejecutó la investigación fue el municipio de La Antigua Guatemala del departamento de Sacatepéquez.

La unidad de análisis se circunscribe en: La institución jurídica de sustitución patronal consistente en la enajenación de derechos patronales provenientes de contrato o relación de trabajo, y el contenido del artículo 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; el fin primordial de la tesis es expresar la existencia del riesgo eminente de inobservar el principio de irrenunciabilidad en esta modalidad de sustitución patronal. El aporte académico de la presente investigación, se resume en señalar los defectos en el procedimiento actual de este tipo de sustitución, y la necesidad de que la Inspección General de Trabajo intervenga de manera más directa en los procedimientos de enajenación de derechos patronales derivados de contrato o relación laboral.

## **HIPÓTESIS**

En virtud de que en el Artículo 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regula la posibilidad que una vez medie el consentimiento del trabajador, proceda la sustitución patronal con motivo de enajenación de derechos provenientes de contrato o relación de trabajo; se inobserva el principio de irrenunciabilidad, en el sentido que el obrero por razones socioeconómicas puede en determinado momento renunciar a sus derechos mínimos con el afán de mantener su puesto de trabajo, cuestión que queda de manifiesto en la presente hipótesis general en donde se infiere la relación causa y efecto del problema, mostrando que para subsanar dicha inconsistencia, es imprescindible que la Inspección General de Trabajo intervenga de manera más directa en los procedimientos de enajenación de derechos patronales derivados de contrato o relación laboral.

## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

La hipótesis se comprobó mediante el método analítico, en relación que se realizó un discernimiento sobre la prohibición de sustitución patronal con motivo de enajenación de derechos contenidos en contrato o relación de trabajo, y contrastarla con la excepción contenida en el Artículo 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; y el método inductivo, al momento de analizar las circunstancias propias de los trabajadores, y verificar que efectivamente por dichas circunstancias en la mayoría de los casos, renunciarán a sus derechos mínimos con el afán de mantener su puesto de trabajo.

Las causas que originan la inobservancia del principio de irrenunciabilidad en la sustitución patronal bajo esta modalidad, se resumen en: En el Artículo 6 del Código de Trabajo se norma la discrecionalidad del trabajador sobre la aceptación de este tipo de figura; la poca participación de la Inspección General de Trabajo en este tipo de negociaciones; y la situación socioeconómica de los trabajadores, que los expone en determinado momento a renunciar a sus derechos laborales mínimos.

La hipótesis respectiva se comprueba mediante la argumentación teórica respecto a que, al permitirse dentro de la legislación laboral del país, la sustitución patronal bajo la modalidad de enajenación de derechos provenientes de contrato o relación de trabajo una vez medie el consentimiento del trabajador; existe un inminente riesgo de inobservancia del principio de irrenunciabilidad en donde la parte obrera por las circunstancias socioeconómicas que le son inherentes, fácilmente puede renunciar a sus derechos mínimos en aras de mantener un puesto de trabajo.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Patrono.....	1
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Definición.....	8
1.3. Características.....	11
1.4. Relación de trabajo.....	16
1.5. Trabajador.....	18

### CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	21
2.1. Naturaleza jurídica.....	22
2.2. Definición.....	24
2.3. Elementos.....	28
2.4. Características.....	33
2.5. Clases.....	37
2.6. Obligaciones que derivan del contrato.....	38
2.7. Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo sobre el contrato individual de trabajo.....	40
2.7.1. Convenio sobre la Protección del Salario (número 95).....	40

2.7.2. Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos (número 131).....	41
2.7.3. Convenio sobre las Horas de Trabajo (número 30).....	41
	<b>Pág.</b>
2.7.4. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (número 155)...	42
2.7.5. Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (número 169).....	42
2.7.6. Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (número 105).....	42
2.7.7. Convenio sobre la edad Mínima de Admisión al Empleo (número 138)...	43
2.7.8. Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre Mano de Obra Masculina y Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (número 100).....	43
2.7.9. Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (número 111).....	44

### **CAPÍTULO III**

3. Sustitución patronal y la aplicación del principio de irrenunciabilidad.....	45
3.1. La sustitución patronal.....	47
3.2. Definición.....	48
3.3. Obligaciones derivadas de la sustitución patronal.....	50
3.4. Principio de irrenunciabilidad.....	53
3.5. La sustitución patronal y la vulneración del principio de irrenunciabilidad.....	55
3.5.1. Falta de procedimiento para dar aviso al trabajador sobre la sustitución patronal, en cuanto a la cesión de derechos originados del contrato o relación de trabajo.....	61
3.5.2. La eficacia del consentimiento del trabajador sobre la sustitución	

del patrono.....63

**Pág.**

3.5.3. La modificación de las condiciones en los contratos individuales de Trabajo.....65

3.5.4. La responsabilidad solidaria de la clase patronal.....66

3.6. La función de la Inspección General de Trabajo en los casos de sustitución patronal.....67

3.7. Propuesta de reforma al Código de Trabajo.....69

**CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 71**

**BIBLIOGRAFÍA..... 73**

## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal bajo el cual se realizó la presente investigación, es poder expresar que la excepción planteada en el Artículo 6 del Código de Trabajo, respecto al consentimiento del trabajador y la procedencia de la sustitución patronal con motivo de la enajenación de derechos plasmados en un contrato o relación laboral, promueve la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos, en el sentido que los trabajadores por su condición socioeconómica están dispuestos a renunciar a sus garantías mínimas con la intención de mantener su puesto de trabajo.

Los objetivos que se buscan con el trabajo de tesis se circunscriben en: Señalar que el consentimiento del trabajador respecto a la sustitución patronal por razón de la enajenación de derechos patronales contenidos en un contrato o relación de trabajo, plasmado en el Artículo 6 del Código de Trabajo, propicia la inobservancia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; denunciar la poca supervisión de la Inspección General de Trabajo sobre los procedimientos de sustitución patronal bajo esta modalidad; y establecer que la situación socioeconómica de los trabajadores los expone en determinado momento a renunciar a sus derechos laborales mínimos. Los objetivos anteriormente descritos, se materializaron al llevar a cabo los distintos medios de investigación teórica y contrastar la teoría con la realidad social del país.

En relación a la hipótesis, esta se planteó de forma que pusiera en evidencia que la excepción planteada en el Artículo 6 del Código de Trabajo, respecto al consentimiento del trabajador y la procedencia de la sustitución patronal con motivo de la enajenación de derechos plasmados en un contrato o relación de trabajo, supone la inobservancia tácita del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos laborales mínimos. La hipótesis se comprobó al concluir que efectivamente el citado consentimiento, constituye una manifiesta contradicción al principio de irrenunciabilidad en el sentido que los trabajadores mediante dicha disposición se encuentran expuestos a renunciar a las garantías mínimas que los resguardan, ello fundamentado en la diferencia entre el capital y la mano de obra.

El trabajo de investigación de tesis se encuentra estructurado de la siguiente forma: En el capítulo uno, se trabajó el tema del patrono; en el capítulo dos, se desarrolló el tema del contrato individual de trabajo; y en el capítulo tres, se abarcó el tema de la sustitución patronal y la aplicación del principio de irrenunciabilidad. Cada uno de ellos se planteó de forma que se pudieran analizar de manera amplia y sobre todo abarcando los aspectos más importantes para la presente investigación.

La tesis se fundamenta en las teorías siguientes: La sustitución patronal con motivo de la enajenación de derechos relacionados a un contrato o relación de trabajo, supone una vulneración a los derechos del trabajador, en el sentido que esta figura se materializa mediante un acto jurídico de carácter privado; el consentimiento del trabajador regulado en el Artículo 6 del Código de Trabajo, respecto a la aprobación de dicha sustitución patronal, constituye la inobservancia tácita del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, en relación que la condición socioeconómica del obrero hace suponer que su consentimiento adolecerá de vicio.

Los métodos utilizados fueron: El analítico y el inductivo, con el primero de ellos se realizó un discernimiento de los presupuestos plasmados en el Artículo 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; y el inductivo al analizar las circunstancias socioeconómicas del trabajador, para concluir que efectivamente el consentimiento de este, se encuentra sumamente expuesto a presiones de parte del patrono. Las técnicas utilizadas fueron: Los documentos como herramienta para darle sustento doctrinario y legal a la investigación; y la observación, como elemento de ratificación de los postulados teóricos.

En conclusión, es inobjetable que el consentimiento que presta el trabajador respecto a la sustitución patronal por razón de la enajenación de derechos patronales contenidos en un contrato o relación de trabajo, plasmado en el Artículo 6 del Código de Trabajo, propicia la inobservancia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, en el sentido que los empleados por sus condiciones socioeconómicas estarán siempre propensos a renunciar a las garantías mínimas contempladas en el contrato primigenio.

# CAPÍTULO I

## 1. Patrono

El trabajo se conforma de ciertos elementos objetivos y subjetivos, mismos que permiten se materialice la relación de trabajo como tal; dentro de estos encontramos la clase patronal; la clase obrera; el salario; la dependencia continuada; y la subordinación; cada uno de estos elementos hacen posible que exista la prestación legítima de servicios de una persona para con otra.

El patrono como figura autoritaria dentro de las relaciones de trabajo, es el individuo que contrata para sí los servicios de una o varias personas, la calidad de patrono la asume desde el momento mismo que tiene a su disposición a las personas que realizarán una función laboral específica. Se dice que es una figura autoritaria en el sentido que este debe dirigir el desenvolvimiento del trabajo y de las personas que están bajo su cargo.

La autoridad no se refiere en ningún caso, al abuso de poder o cualquier otra manifestación de arbitrariedad que los patronos tengan sobre sus trabajadores; la autoridad es la potestad que tiene un individuo para dirigir eficientemente a sus dependientes en el campo estrictamente laboral. Es decir, el patrono debe dirigir con respeto, ecuanimidad, objetividad y eficiencia a sus trabajadores.

El patrono es la parte más fuerte dentro de las relaciones de trabajo, ello porque este es quien ostenta el capital y por ende la capacidad de contratación, su posición económica hace que los patronos tengan una posición patrimonial preferente respecto a los obreros, en ese sentido las normas laborales se encuentran constituidas de manera que esta disparidad no sea tan evidente, y sobre todo que no cause vulneración en los derechos de los trabajadores.

El patrono es el individuo que asume la responsabilidad de suministrar recursos económicos dentro de una relación de trabajo, dicho de otra manera, es la persona que tiene la función de pagar los servicios laborales adquiridos atendiendo a las normas en materia laboral vigentes; la parte patronal es quien genera la riqueza a través del funcionamiento de sus empresas o la actividad económica que desempeñe.

El patrono es en esencia la persona que sostiene la economía de los países, mediante el emprendimiento y la contratación individual o colectiva; los patronos constituyen un motor indispensable para el desarrollo económico-social de las personas, en el sentido que las relaciones laborales representan por un lado la práctica de actividades económicas-empresariales y por el otro, la subsistencia de la mayoría de las familias.

Toda actividad de trabajo debe basarse en una relación justa entre el patrono y el trabajador, en donde la clase patronal se beneficia de la mano de obra eficaz y eficiente con el fin de engrandecer su desarrollo empresarial, y la clase obrera a cambio, recibe una remuneración justa y acorde a sus necesidades básicas, misma que se plasma en el salario mínimo legal para cada actividad laboral.

## **1.1. Antecedentes**

La clase patronal indefectiblemente tiene como antecedente histórico la aparición del derecho de trabajo, es decir, una vez creadas las normas legales que regulan las relaciones de trabajo, surge la figura del patrono como tal revestido de todos los derechos y obligaciones que de su calidad se desprenden; una vez establecido un régimen laboral legalmente regulado, las partes del derecho de trabajo se materializan y sobre todo se caracterizan de manera clara.

Sin embargo, antes de crearse un sistema jurídico laboral las relaciones de trabajo entre los individuos ya existían, en donde una de las partes se aprovechaba de la otra, creando relaciones injustas y poco equitativas, dicho de otra manera, el patrono era representado por aquellas personas que de una u otra manera abusaban de su posición social o económica para esclavizar a sus semejantes, estos últimos representaban el papel de los obreros en esas incipientes relaciones laborales.

La aparición de la propiedad privada es un factor determinante para el nacimiento de la clase patronal, en el sentido que una vez se crearon sistemas económicos basados en el derecho patrimonial, los individuos que contaban con mayor capacidad económica debían utilizar los servicios de otros individuos para atender el giro de sus actividades; utilización que no era basada en reglas justas de trabajo, más bien eran actos de explotación en donde la clase más desprotegida laboraba bajo condiciones totalmente inhumanas.

Es en esta etapa de la historia, en donde se evidencian circunstancias como la esclavitud, la servidumbre, la denigración del hombre por el hombre, la avaricia, el crecimiento desigual de la riqueza misma que se fundamentaba en mayores bienes para los patronos y más pobreza para la clase obrera, de la época del esclavismo pasa al feudalismo, siempre bajo la premisa de que uno de los sectores económicos debía explotar laboralmente al otro.

Sobre ello en la doctrina se expresa: “Se puede afirmar que el derecho del trabajo existe, en forma genérica, desde las primeras épocas de la humanidad, desde que comenzó el trabajo de un hombre en beneficio o en provecho de otro hombre; en algunas épocas o civilizaciones se menospreció a los hombres que trabajaban, reduciéndolos a la esclavitud (fenómeno de la conquista, donde existen vencedores y vencidos) y considerándolos cosas. A este periodo se le denominó la prehistoria del derecho de trabajo...”<sup>1</sup>

Se puede inferir entonces, que la figura del patrono nace como consecuencia de la propiedad privada y las relaciones de poder, la persona que adquirió las mejores condiciones socioeconómicas automáticamente adquirió la posición de autoridad dentro de todo vínculo económico entre las personas; es decir, el que más bienes y capacidad patrimonial ostenta es quien poseerá la calidad de patrono ante la sociedad.

Siguiendo esta lógica, en el caso particular de Guatemala las relaciones laborales entre la clase patronal y la obrera, emanan desde la época de la conquista y la llegada de los

---

<sup>1</sup> Asiatuj Ixen, Guillermo. **La sustitución del patrono como una garantía al principio de estabilidad.** Pág. 12.

españoles a territorio nacional; las relaciones de poder bajo estas circunstancias eran sumamente evidentes, en donde los recién conquistados debían someterse a las órdenes de los conquistadores, ello incluía todo lo referente al trabajo y la manera en que se prestaba.

Sobre ello en la doctrina se establece: “Según algunos autores, para Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las leyes de indias, dictadas por la corona española para todas las colonias americanas, en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento y la encomienda de mercancías, etc.”<sup>2</sup>

Ya en la época post-independencia, en Guatemala se constituyeron regímenes dictatoriales en donde las relaciones de trabajo se manejaban de la misma manera, es decir, la mayoría de gobiernos se prestaban para favorecer los intereses de la clase dominante, por ello la explotación de la mano de obra era muy recurrente durante esa época histórica del país; la explotación de los campesinos y agricultores por parte de los terratenientes era la manera en que se regían las relaciones laborales de ese entonces.

Los derechos de la clase obrera en aquella época era una mera utopía, en el sentido que no existían condiciones razonables que resguardaran la integridad de los

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 11.

trabajadores durante la prestación de sus servicios; las condiciones laborales eran totalmente inadecuadas y sobre todo no alcanzaban a cubrir los intereses de la clase obrera, dichas condiciones eran siempre en favor de los intereses económicos del sector patronal.

Uno de los acontecimientos históricos que reivindicó los derechos inherentes a la clase trabajadora, fue la Revolución de Octubre de 1944, hecho que modificó las condiciones políticas y socioeconómicas en Guatemala, en consecuencia también modificó las relaciones laborales, implementando garantías mínimas para el trabajador en su función de obrero, el surgimiento de entidades como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la creación del Código de Trabajo, hicieron posible adaptar mejores condiciones para el trabajador.

Sobre ello se expresa: “Luego de darse la revolución, en su segundo año, surge el 8 de febrero de 1947, el Decreto 330 del Congreso de la República, el que lleva todo su trámite legislativo desde iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, encontrándose en esa época como presidente del país el doctor Juan José Arévalo, gobierno en el cual se emitió dicho Decreto y el cual entra en vigencia el 1 de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo”.<sup>3</sup>

El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala contenía el Código de Trabajo, y como ya se mencionó en este cuerpo normativo se plasmaron garantías mínimas para los trabajadores, garantías planteadas en concordancia con la recién

---

<sup>3</sup> **Ibid.** Pág. 18.

creada Constitución Política de la República de Guatemala; los derechos de los trabajadores contenidos en el citado Decreto, automáticamente generaron obligaciones y determinaciones para la clase patronal.

Lastimosamente los cambios socioeconómicos emanados de la Revolución de Octubre de 1944, se vieron interrumpidos por acontecimientos políticos como la Contrarrevolución de 1954, en donde las condiciones propias del autoritarismo volvieron a imperar dentro de la sociedad guatemalteca; a partir de dicha época, el país se ve inmerso en una serie de gobiernos antidemocráticos, las relaciones de poder fueron desiguales y los medios de producción fueron dominados totalmente por la clase patronal.

Dichos cambios sociales repercutieron en las relaciones laborales, variando las condiciones primigenias contenidas en el Código de Trabajo emanado de la Revolución de Octubre de 1944, si bien es cierto la clase trabajadora adquirió derechos intrínsecos, la parte patronal volvió a tener un excesivo protagonismo dentro de las relaciones de trabajo; luego de ello, la normativa en materia de trabajo ha sufrido múltiples cambios, hasta llegar al Código de Trabajo vigente actualmente, sobre ello en la doctrina se expresa:

“Ante las continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiraron el primer Código de Trabajo, se promulgó una nueva sistematización, que es el Decreto 1441 del Congreso de la República, el 5 de mayo de 1961 y entró en vigor el 5 de julio del mismo año. Dicho Código es el que actualmente rige las relaciones obrero-

patronales, aun cuando a su vez ha sufrido reformas en varias ocasiones”.<sup>4</sup> El actual Código de Trabajo define claramente la figura del patrono, establece los derechos y obligaciones patronales, y sobre todo materializa los principios inspiradores del derecho de trabajo.

## 1.2. Definición

El patrón, patrono o empleador es el elemento personal dentro de una relación de trabajo que adquiere los servicios de una persona, a cambio de pagar una retribución prestada generalmente en efectivo; su obligación es la de retribuir económicamente a sus trabajadores, su derecho se fundamenta en recibir una prestación eficaz y eficiente de parte de sus empleados.

En la doctrina este se define como: “... empleador es *la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio*. Es decir, este empleador puede ser persona natural o jurídica, y pertenecer al sector público o privado.”<sup>5</sup>

En la aportación anterior, se establece claramente que la parte patronal puede ser una persona física como tal o la figura de una persona jurídica debidamente constituida, cuyo desenvolvimiento sobre sus relaciones laborales puede efectuarse en el ámbito de la administración pública o privada; en el primero de los casos, la parte patronal la representa el Estado como ente garante que debe cumplir con sus obligaciones

---

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 19-20.

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Educación Laboral. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 13.

económicas para con sus empleados, en el segundo de los casos, la parte patronal está conformada por una serie de persona jurídicas o individuales debidamente identificadas cuyo rol de emprendimiento los pone en la posición de empleadores.

El empleador es aquella institución del derecho de trabajo, que tiene la potestad de adquirir los servicios de otros individuos, mediante la contratación verbal o escrita de estos, una vez iniciada la relación de trabajo, el patrono tiene como obligación principal pagar los salarios respectivos, ostentando el derecho de dirigir las operaciones propias del trabajo con la finalidad de que este se ejecute de manera eficaz y eficiente.

La parte patronal es el sector que posee la posición económica suficiente para hacerse de los servicios de una o más personas, las cuales al momento de ser contratadas deberán cumplir con funciones específicas de manera diligente y responsable, recibiendo a cambio una remuneración que puede ser prestada en efectivo o en especie dependiendo de las circunstancias en las que se ejecuta el trabajo.

En la doctrina el patrono se define como: “Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Forero Rodríguez, Rafael. **El empleador**. Pág. 365.

El patrono es la persona que asume una responsabilidad económica ante sus trabajadores, es decir, se compromete a cumplir con un pago periódico por los servicios recibidos, así como a brindar las condiciones necesarias para que sus empleados realicen su función de la mejor manera; todo ello a cambio de recibir mano de obra eficiente y calificada que permita que su empresa o actividad económica sea próspera y rentable.

En el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 2 se define al empleador como: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Dicha definición legal identifica a los patronos como personas individuales o colectivas, en el entendido que sobre estas últimas la responsabilidad laboral recae en su representante legal, se expresa asimismo que el vínculo derechos-obligaciones con el empleado emana de la celebración de un contrato de trabajo propiamente dicho, o de la iniciación de actividades por parte del trabajador, es decir, de la iniciación de la relación de trabajo.

Patrono es entonces, todo aquel individuo que contrata para sí un conjunto de personas con la finalidad de que presten sus servicios en favor de sus proyectos empresariales, teniendo como obligación pagar una retribución económica en favor de sus empleados; el empleador es la persona que dentro de las relaciones de trabajo

ocupa una posición privilegiada en cuanto a su poder económico, por ello las legislaciones laborales deben adaptarse de manera que equiparen dicha disparidad.

### **1.3. Características**

La parte patronal reúne ciertas particularidades de índole social y jurídica que son menester establecer y desarrollar, siendo estas las siguientes: El poder económico; el poder de mando; el poder de decisión; la exigencia de sus derechos; y la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones.

- El poder económico; una de las diferencias notables entre la clase patronal y la obrera es la capacidad económica, en este sentido el patrono por naturaleza es quien posee el capital y con ello la necesidad de contratar personal y la capacidad para pagar sus servicios.

El poder económico es el sustento que tiene el patrono para absorber la mano de obra, sin este requisito es imposible que nazca la relación de trabajo; la capacidad económica es el conjunto de bienes que tiene una persona para poder realizar emprendimientos mercantiles.

- El poder de mando; el patrono dentro de una relación de trabajo es quien por ley tiene la potestad de dirigir las actividades propias del trabajo, es decir, este se encuentra revestido de facultades legales para que sus trabajadores respeten su autoridad; el poder de mando es una potestad jurídicamente establecida,

empero ello también debidamente delimitada con el objetivo de evitar vulneraciones en los derechos del trabajador.

- El poder de decisión; dentro del poder de mando el patrono consta de la facultad de tomar las decisiones más convenientes para su empresa, dichas decisiones las podrá ejecutar de manera directa o delegada mediante un representante, cada una de las disposiciones patronales deben ser acordes a lo que la ley laboral establece, y serán bajo la estricta responsabilidad de este o de sus representantes legales.
- La exigencia de sus derechos; la parte patronal se encuentra resguardada con ciertos derechos que protegen y promueven su actividad económica, independientemente que los principios del derecho laboral están estructurados de tal forma que equiparen las diferencias entre los patronos y trabajadores, no desatienden los intereses del sector empleador.

Los derechos de los patronos se encuentran regulados en el Artículo 63 del Código de Trabajo, ello respecto a las obligaciones que tienen los trabajadores, mismos que se circunscriben en los siguientes:

a) Los patronos tienen la potestad de dirigir mediante su autoridad a los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo;

- b) Los patronos tiene la potestad de exigir el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados, en el tiempo, forma y lugar convenidos;
  
- c) Los patronos tienen el derecho de que les restituyan los materiales no usados, y que los trabajadores conserven adecuadamente los instrumentos entregados para el trabajo, siempre y cuando las herramientas o los utensilios entregados no se deterioren como consecuencia lógica de las tareas o labores que ejecutan los obreros, en este caso estos últimos no incurrir en ninguna responsabilidad.
  
- d) El patrono puede exigir que sus trabajadores observen buenas costumbres durante el desempeño del trabajo;
  
- e) Exigir de sus trabajadores colaboración o auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que sus intereses patrimoniales o personales estén en grave riesgo, colaboración que no debe ser remunerada de ninguna manera;
  
- f) El patrono puede realizar o mandar a practicar exámenes médicos a sus trabajadores, ello con el fin de evitar perjuicios posteriores en sus intereses;
  
- g) Tiene derecho a que los trabajadores guarden los secretos técnicos, profesionales, comerciales o de fabricación propios de su empresa o actividad económica;
  
- h) Pueden exigir que sus trabajadores acaten las medidas de seguridad y prevención adoptadas por ellos en pro de la empresa respectiva; y

i) En el caso de patronos que brindan vivienda a sus trabajadores, que les desocupen dicho inmueble dentro de un término de treinta días, ello sin necesidad de procesos judiciales.

- La responsabilidad de cumplir con sus obligaciones; los patronos tienen obligaciones bien delimitadas dentro de las relaciones de trabajo, estas se resumen en el Artículo 61 del Código de Trabajo, sin olvidar que en sí todo ese cuerpo normativo plantea obligaciones patronales.

Las obligaciones patronales se describen según ciertos aspectos, los cuales se identifican de la forma siguiente:

a) Aspectos técnicos; estas obligaciones comprenden elementos meramente formalistas frente a las instituciones del Estado, dentro de las que se encuentran:

- El envío de informes relativos a sus trabajadores a la Inspección General de Trabajo;
- Asimismo permitir la inspección, vigilancia y supervisión de los centros de trabajo por parte de las autoridades correspondientes;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas respectivas sobre seguridad social, así como aquellas relativas a los sindicatos;

- Crear su respectivo reglamento interior de trabajo; entre otras.

b) Aspectos de hecho; acá se incluyen todas las obligaciones relacionadas directamente con las garantías de la parte obrera en la prestación de sus servicios, dentro de las que se encuentran:

- El respeto hacia sus trabajadores al momento de dirigir el trabajo; dotar a sus obreros de los medios idóneos para que ejecuten sus funciones adecuadamente;
- Procurar que el lugar de trabajo donde se desempeñen los empleados, sea seguro, cómodo e higiénico con el fin que estos realicen de la mejor manera sus funciones y en las condiciones más adecuadas;
- Conceder al trabajador el tiempo necesario para realizar diligencias de carácter judicial y cívico;
- En el caso de los trabajadores que por la naturaleza de su función se les concede vivienda, darles la posibilidad de aprovecharse de la leña, árboles y frutos que de la finca del patrono se produzcan.

c) Aspectos de derecho; en este apartado se deben incluir los derechos mínimos intrínsecos que ostentan los trabajadores, estos complementan eficazmente la relación de trabajo en general, dentro de estos se encuentran:

- El pago de las prestaciones laborales establecidas en la ley;
- El otorgamiento de vacaciones debidamente remuneradas en favor de sus trabajadores;
- La concesión de las licencias respectivas, días de asueto y feriados debidamente remunerados;
- Pago del salario mínimo respectivo, entre otros.

#### **1.4. Relación de trabajo**

La relación de trabajo es una institución del derecho laboral que permite resguardar a los trabajadores de cualquier vulneración en sus derechos so-pretexto de la excesiva formalidad, es decir, la legislación en materia laboral resguarda a los obreros desde el momento mismo que este inicia materialmente su trabajo, sin necesidad que exista previamente un contrato como tal.

Esta institución pone de manifiesto ciertos principios ideológicos del derecho laboral, tales como el de tutelaridad, el de garantías mínimas y el de simplicidad o poco formalismo, en el sentido que su esencia radica en proteger los intereses de la clase obrera una vez este haya iniciado a prestar sus servicios en favor de un patrono, sin que este último pueda alegar la inexistencia de un contrato propiamente dicho.

En la doctrina sobre la relación de trabajo se expresa: “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 o, a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquella 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”.<sup>7</sup>

En el Artículo 19 del Código de Trabajo sobre ello se establece: “Para 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”.

La legislación laboral incluye esta estipulación con el objetivo de equiparar las diferencias entre el patrono y el trabajador, para que este último al iniciar su trabajo se encuentre resguardado de cualquier vulneración en sus derechos; dicho de otra manera la relación de trabajo implica la prerrogativa de toda persona para exigir sus derechos estipulados en materia laboral, desde el momento mismo en que inició sus labores para un patrono en específico.

En la doctrina sobre la relación de trabajo se establece: “En términos generales, la relación de trabajo establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una

---

<sup>7</sup> Oficina Internacional de Trabajo. **La relación de trabajo**. Pág. 3.

remuneración, bajo ciertas condiciones establecidas en la legislación y las prácticas nacionales”.<sup>8</sup> La relación de trabajo es sin duda la herramienta más eficaz para identificar claramente el momento específico en que inician los derechos y obligaciones entre la parte patronal y los trabajadores.

## **1.5. Trabajador**

El trabajador es la parte más endeble dentro de las relaciones de trabajo, ello porque este no cuenta con el poder patrimonial necesario para subsistir de manera independiente; cuestión que lo obliga a estar bajo la dependencia continuada de un patrono, con la finalidad de hacerse de un salario digno que le permita sustentar sus necesidades propias y las de su familia.

El empleado es el sujeto que se obliga a prestar sus servicios de manera eficaz y eficiente, en favor de un individuo denominado patrono, acuerdo que se materializa mediante la existencia de un contrato de trabajo o la iniciación de las relaciones laborales; las condiciones más trascendentales de estos acuerdos contractuales, se circunscriben en la prestación del trabajo a cambio de una remuneración económica.

En el Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se define al obrero como: “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”.

---

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Educación Laboral. **Op. Cit.** Pág. 19.

Es evidente que en dicha aportación, se diferencian las distintas prestaciones que puede ejecutar el trabajador, siendo estas de carácter intelectual o físicas, en donde independientemente del tipo de labor que estos realizan debe mediar una compensación económica en su favor, misma que se denomina como sueldo o salario y que deberá cumplir la parte patronal.

En la doctrina sobre el obrero se establece: “Por su parte, trabajador es la persona que se obliga a prestar el servicio o a ejecutar la obra y se denomina empleado u obrero”.<sup>9</sup>

En dicha aportación se remarca la importancia de la prestación de mano de obra prestada por el trabajador, y la manera en que este se puede identificar dentro de las relaciones de trabajo.

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 13.



## CAPÍTULO II

### **2. Contrato individual de trabajo**

Una de las instituciones más relevantes del derecho de trabajo, es la figura del contrato individual de trabajo, ello porque mediante este se materializan de manera formal los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, sin embargo cabe mencionar, que en la misma legislación laboral se expone que la relación de trabajo inicia con el hecho simple de la prestación de servicios, sin necesidad que medie un contrato como tal.

Independientemente de ello, los contratos de trabajo son en esencia la manera de plasmar los derechos y obligaciones que emanan del trabajo, es el documento en el cual el trabajador acepta las condiciones que le propone el empleador, condiciones que no pueden inobservar las garantías mínimas para la parte obrera reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo; condiciones que deben ser aceptadas de manera libre y espontánea por parte de cada uno de los trabajadores.

El contrato individual de trabajo es una negociación entre dos individuos, por una parte el patrono que puede ser una persona individual o jurídica y por la otra el trabajador individual, que se ponen de acuerdo con la finalidad de ofrecer ciertos servicios físicos o intelectuales a cambio de una remuneración; los contratos de trabajo de este tipo, regulan una sola relación de trabajo, es decir, norman la conducta de un solo individuo

trabajador en su relación con la parte patronal, en este caso no existe la participación de los sindicatos patronales ni obreros.

La figura de los contratos individuales de trabajo, son entonces instituciones del derecho laboral que representan para el patrono y el trabajador la posibilidad de reclamar sus derechos, pero que también los obliga a cumplir con sus prestaciones; es menester mencionar que en caso de litigio de carácter laboral el obligado a comprobar sus pretensiones mediante el contrato de trabajo es la parte patronal, ello en concordancia con los principios inspiradores del derecho de trabajo.

Los contratos de trabajo son herramientas necesarias para la consecución de los fines del derecho laboral, por ello estos antes de cobrar vigencia y regular formalmente una relación de trabajo, deben ser registrados por la Dirección General de Trabajo; asimismo el contenido de los contratos individuales de trabajo no puede representar desventajas para la parte obrera, en el sentido que la normativa laboral es el marco sobre el cual debe regirse todo acto contractual en materia de trabajo.

## **2.1. Naturaleza Jurídica**

Uno de los aspectos más controvertidos dentro de la esfera del derecho laboral, es la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, ello porque este es un documento que representa derechos y obligaciones de las dos partes contratantes, sin embargo, ambas partes son totalmente desiguales, y el factor económico hace que una de ellas

potencialmente pueda aprovecharse de la otra. La dificultad consiste en incluir los contratos individuales a una de las ramas del derecho en general.

Es decir, este tipo de contratos pueden ser incluidos en el campo del derecho civil, ello porque dentro de estos efectivamente existen acuerdos de voluntad entre los individuos, asimismo mediante estos nacen, se modifican o extinguen obligaciones entre los contratantes, empero ello, la autonomía de la voluntad no es un rasgo propio de los contratos de trabajo, en relación a que el trabajador cuenta con garantías mínimas irrenunciables, en consecuencia dichos contratos no puede ser parte del derecho común.

Sobre la evolución de su adaptabilidad se expresa: “Para establecer la naturaleza del contrato individual de trabajo se pasó por diferentes planos, cada uno de ellos respaldado por la teoría, en los cuales se le consideraba de diferentes formas: como contrato de arrendamiento, de compraventa, de sociedad y de mandato. Dichas posiciones se han ido superando al considerar al contrato de trabajo como una categoría sui géneris, o sea, un contrato de naturaleza propia, un verdadero Genus Novum. Esta caracterización es patente en sus elementos subjetivos, pues los sujetos de la relación han de ser precisamente, patrono y trabajador”.<sup>10</sup>

Los contratos individuales de trabajo, también los intentaron conceptualizar como una figura del derecho administrativo, ello porque estos deben ser registrados por un ente

---

<sup>10</sup> Valenzuela Sazo, Jorge Rolando. **El Convenio 64 de la Organización Internacional de Trabajo respecto a los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas y la necesidad de adecuar el Artículo 27 del Código de Trabajo a través de su reforma.** Pág. 35.

de carácter administrativo, es decir, por la Dirección General de Trabajo, con el objetivo de llevar un control de las distintas relaciones de trabajo existentes en cada una de las jurisdicciones territoriales.

Sin embargo, con el avance del estudio del derecho laboral y sus instituciones, se puede verificar que efectivamente el contrato individual de trabajo es un convenio contractual especial, por cuanto que su esencia es resguardar la figura de una de las partes contratantes, en este caso la de menor jerarquía económica, ello con la finalidad que no se vulneren los derechos inherentes al trabajador.

Sobre este aspecto en la doctrina se expresa: “En relación a su naturaleza jurídica, el contrato individual del trabajo es un contrato sui generis, único en su especie, diferente a los contratos civiles y comerciales. Esto se manifiesta en su carácter autónomo y por la aplicación de principios y reglas particulares”.<sup>11</sup> El contrato individual de trabajo es entonces, aquel acuerdo de voluntades cuyo contenido se rige por los derechos mínimos de la clase trabajadora, en donde incluso ellos mismos no pueden dejar de observar tales garantías en su perjuicio.

## **2.2. Definición**

El contrato individual de trabajo es un vínculo mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios en favor de otra, ello a cambio de recibir una remuneración de cualquier clase o forma, vínculo que consta en un documento debidamente registrado

---

<sup>11</sup> Gallagher Constabel, Constanza Andrea. **Contrato individual de trabajo**. Pág. 6.

por la autoridad laboral competente; las obligaciones contractuales descritas en dicho documento, deben reflejar claramente la dependencia continuada y la relación de autoridad entre el patrono y el trabajador.

Un contrato individual de trabajo es una figura propia del derecho laboral bajo la cual una persona adquiere mediante el pago periódico, los servicios físicos o intelectuales de otro individuo, al cual tendrá bajo su autoridad y dependencia continuada, pudiéndole exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones relacionadas con el trabajo. Es decir, es un documento con el cual nacen a la vida jurídica derechos y obligaciones para los contratantes.

En la doctrina sobre ello se expresa: “El significado del contrato de trabajo como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en el mundo, ha sido puesto de manifiesto y planteado desde diversos ángulos. Así por ejemplo para ciertos enfoques sociológicos, el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra”<sup>12</sup>.

En la aportación anterior se identifican tres nociones del contrato de trabajo, siendo estas las siguientes:

---

<sup>12</sup> Reynoso Castillo, Carlos. **Los contratos de trabajo**. Pág. 22.

- El contrato laboral como medio para normar la fuerza de trabajo; en este caso la función de dicho documento es la de hacer valer los principios inspiradores del derecho de trabajo, y consecuentemente resguardar los derechos mínimos de los trabajadores. Por ello se dice que es una forma jurídica que regula la contratación de la fuerza de trabajo.
- El contrato de trabajo como herramienta del capitalismo; en este caso se vislumbra a esta figura del derecho laboral, como un ente de sujeción del trabajador para con un patrono, es decir, mediante el contrato de trabajo se crea una obligación del obrero para con su empleador, misma que garantiza que la empresa se desarrolle mediante la utilización legal de la mano de obra disponible en el mercado laboral.
- El contrato laboral como mecanismo jurídico mediante el cual emanan derechos y obligaciones para las partes; en este sentido los contratos individuales de trabajo reflejan una relación contractual entre individuos, sin embargo dicha relación es totalmente subordinada por cuanto a que existe una parte con el capital suficiente para contratar servicios y otra con la disponibilidad para laborar. Independientemente de ello, los derechos y obligaciones entre ambas partes son mutuas y de cumplimiento obligatorio.

En la doctrina se menciona asimismo: “Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de

individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral... es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario”.<sup>13</sup>

Es evidente, que el contrato individual de trabajo tiende a regular relaciones entre personas individuales, es decir, entre un trabajador y un patrono, en el sentido que dentro de esta forma de contratación no intervienen sindicatos de patronos ni de trabajadores; las estipulaciones normativas en este caso se circunscriben a una sola relación laboral, por lo cual el trabajador contratado podrá negociar personalmente las condiciones bajo las cuales ha de prestar su trabajo, ello sin perjuicio de las garantías mínimas irrenunciables que lo resguardan.

En el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 se define esta figura jurídica de la siguiente forma: “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”.

El contrato individual de trabajo es entonces, una institución del derecho laboral mediante la cual se crea un vínculo de carácter socioeconómico entre dos individuos, uno interesado en adquirir servicios laborales y otro en prestar su fuerza de trabajo, obligándose mutuamente, en el primero de los casos a pagar una retribución

---

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Educación Laboral. **Op. Cit.** Pág. 11.

económica denominada sueldo o salario, y para el segundo obligado, a prestar sus servicios de manera diligente en favor y beneficio de su patrono o empresa para la cual trabaja.

El contrato individual de trabajo es una figura jurídica laboral que contiene derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador, en donde el trabajador se encuentra resguardado de manera preferente en el sentido de ser este la parte más endeble dentro de la relación laboral; su contenido se encuentra delimitado a las garantías constitucionales intrínsecas del trabajador, constituyendo esto un marco jurídico específico de regulación, razón por la cual dentro de esta figura contractual no cabe el principio de la autonomía de la voluntad.

### **2.3. Elementos**

El contrato individual de trabajo se compone de una serie de elementos cuya consecución hacen posible la existencia jurídica de dicha figura legal, tales aspectos son indispensables para que un contrato de trabajo se materialice de manera perfecta, la ausencia de uno de estos implica que el documento tenga deficiencias en la normatividad de las relaciones de trabajo.

Los elementos del contrato de trabajo se encuentran delimitados en la definición del contrato individual de trabajo contenida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, siendo estos los siguientes:

- El vínculo económico-jurídico; esta es la relación que nace entre el trabajador y el patrono como producto de la aceptación del contrato individual de trabajo, dicha relación tiene implicaciones básicas que sustentan la existencia del vínculo contractual laboral, implicaciones que se circunscriben en las siguientes:

A. Económicas: Sin duda uno de los postulados fundamentales del contrato individual de trabajo, es la contratación de mano de obra con el objetivo de mejorar los réditos de una empresa, y la prestación del trabajo con la finalidad de recibir una remuneración; es decir, para ambas partes contractuales existe un interés eminentemente financiero el cual buscan satisfacer mediante el contrato individual de trabajo.

B. Jurídico: El trabajo como actividad humana debe estar normado por una serie de estipulaciones legales que permitan certeza jurídica entre los patronos y trabajadores, para los primeros la confianza de recibir los servicios laborales de acuerdo a los términos establecidos, y para los segundos, la certeza que recibirá los tratos esenciales en su función de mano de obra así como la remuneración pactada.

- Prestación del trabajo; uno de los elementos más importantes y visibles dentro del contrato de trabajo, es la prestación de servicios personales o la ejecución de determinada obra, en el sentido que es la iniciación de los hechos relacionados al trabajo la que permite la existencia de la relación de trabajo entre las partes. La prestación del trabajo es la actividad regulada por el contrato individual de trabajo, pacto celebrado de común acuerdo entre el patrono y el trabajador.

El trabajo puede prestarse de forma física o intelectual, independientemente de ello, en el contrato individual de trabajo han de plasmarse todas las estipulaciones relacionadas a la forma de realizar el trabajo, y las obligaciones y derechos que emanan de la materialización del trabajo; en este caso, el trabajador quedará obligado a realizar ciertas tareas en favor del patrono bajo las condiciones reguladas en el contrato respectivo.

Sobre la prestación del trabajo en la doctrina se expresa: “La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona individual, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no”.<sup>14</sup>

- La dependencia continuada; esta no es más que la continuidad en el trabajo bajo las órdenes de un patrono o responsable designado por este, dicho de otra manera, es la acción contante en la realización de las tareas propias del trabajo.

Este es un elemento esencial del contrato individual del trabajo, ya que la dependencia continuada es un aspecto que hace diferente a dicho contrato de otros vínculos contractuales, es decir, la continuidad en las tareas laborales realizada por una persona por tiempo indefinido o definido, es un postulado propio de los contratos, y se refiere al

---

<sup>14</sup> Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho de Trabajo**. Pág. 24.

hecho que el trabajador depende de que el patrono le otorgue al trabajador todas las herramientas y materiales necesarios para desarrollar su trabajo.

- Dirección inmediata o delegada; este elemento determina el grado de autoridad que existe entre la figura del patrono y la del trabajador, es decir, en los contratos individuales de trabajo quien dirige las actividades a realizar por el trabajador es el patrono o uno de sus representantes en el trabajo como gerentes, directores y administradores, entre otros.

Dentro de la contratación individual laboral, una de las partes acepta estar bajo las órdenes de la otra, ello porque median intereses económicos para ambas partes, en el sentido que para el patrono el interés redunda en el desarrollo de su empresa o actividad económica, y para el obrero, el entrar a dicho pacto contractual le representa obtener un ingreso que le permita la subsistencia digna para él y su familia.

Sobre este elemento se establece: “La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo. El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites”.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 25.

- La retribución económica; si dentro de los contratos individuales de trabajo se incluyen las obligaciones o tareas que ha de desempeñar el trabajador, también debe establecerse la forma en que este será recompensado por su trabajo; dicho elemento es la retribución económica que un trabajador recibe de manera periódica por la prestación eficiente de sus servicios, se le denomina salario o sueldo ambos conceptos refieren al pago en dinero que un patrono debe realizar en beneficio de su trabajador.

En el Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441, sobre esta institución del derecho laboral se establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este”.

Dentro de la legislación laboral del país se regula un salario mínimo, mismo que sirve como parámetro para consensuar la retribución económica entre los patronos y trabajadores, en los contratos de trabajo, dicha cantidad legal no puede ser disminuida de ninguna forma ni por cualquier motivo. En el Artículo 103 del Código de Trabajo sobre esta remuneración se establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales en orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

El salario es entonces, una garantía económica en favor del trabajador que se plasma dentro del contrato individual de trabajo, cantidad que debe ser acorde a lo estipulado

por las normas constitucionales y laborales en cuanto al salario mínimo; es decir, el salario es una estipulación fundamental dentro de las relaciones contractuales, porque dicha retribución económica es un derecho inherente a la realización del trabajo.

Sobre ello se expresa: “Para los trabajadores el salario, cualquiera sea la denominación (remuneración, sueldo, jornal, retribución, estipendio, etc.) constituye el pago por los servicios que presta, es decir, por la entrega de su fuerza de trabajo. En muchos casos este pago permite apenas restituir la energía gastada (los alimentos, vestuario mínimo, etc.) en la realización del trabajo”.<sup>16</sup>

#### **2.4. Características**

El contrato individual de trabajo reúne una serie de rasgos que lo hacen totalmente diferente a otras figuras contractuales, cuando se trabajó el tema de la naturaleza jurídica de este contrato, se concluyó que efectivamente el contrato de trabajo es una figura especial de consenso de voluntades, por cuanto que bajo esta figura no existe igualdad de condiciones entre las partes y no se permite la autonomía de la voluntad como principio de contratación.

Las características más importantes del contrato individual de trabajo se circunscriben en las siguientes:

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Educación Laboral. **Op. Cit.** Pág. 27.

- Es rígido o dirigido; esta es una característica esencial y muy propia de este tipo de contratos, porque no existe en esta forma de contratación la autonomía de la voluntad principio básico de la contratación civil por ejemplo; la materialización de un contrato individual de trabajo está bajo la supervisión de los entes estatales, mismos que han de autorizar su puesta en marcha.

Existe para la elaboración del contrato individual de trabajo, un marco normativo que sirve como guía para establecer los parámetros esenciales del contrato respectivo, estipulaciones que ni el patrono ni el trabajador pueden inobservar; estas constituyen las normas mínimas que se plasmarán en el citado acuerdo de voluntades, mismas que pueden ser mejoradas pero en ningún momento disminuidas ni tergiversadas en detrimento de los intereses del trabajador.

Sobre ello en el Artículo 22 del Código de Trabajo se expresa: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

- Bilateral; en la celebración de los contratos individuales de trabajo existen dos partes principales, siendo estas la parte patronal y la parte trabajadora, sin embargo en este tipo de acuerdo, una de estas se encuentra subordinada a la otra.

- Oneroso; los contratos de trabajo indefectiblemente incluyen un interés económico para ambas partes contratantes, porque el desarrollo empresarial y el salario como retribución para el trabajador, son elementos propios de este contrato.
- Tracto sucesivo; para la materialización del contrato individual de trabajo se deben cumplir una serie de fases, siendo estas: El momento de la creación de las normas laborales mínimas, la celebración material del contrato y el registro del mismo por parte de la Dirección General de Trabajo.
- Verbal o escrito; uno de los principios básicos del derecho de trabajo es la poca formalidad en su normativa y procedimientos, ello se plasma asimismo en el contrato individual de trabajo en el sentido que este se puede suscribir de manera escrita o verbal, ello dependiendo de las condiciones del trabajo, independientemente de ello, los derechos y obligaciones son inalterables para las partes contratantes.

En el Artículo 27 del Código de Trabajo, sobre los contratos verbales se regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días”.

Los contratos de trabajo pueden suscribirse por escrito, para lo cual deben extenderse en tres ejemplares, mismas que se entregan al patrono, al trabajador y a la Dirección General de Trabajo para su debido registro; el contrato individual de trabajo realizado bajo esta forma, debe contener toda las estipulaciones normativas de la relación de trabajo, es decir, debe incluir las condiciones en las que se han de prestar las labores y los derechos que emanan para las partes.

- Consensual; como en todo acuerdo en el contrato individual de trabajo debe mediar un consenso entre la parte patronal y el trabajador, pero dichos acuerdos se limitan únicamente a mejorar las condiciones mínimas de prestación de servicios y la retribución económica respectiva.
- Es un contrato de interpretación extensiva; ello porque independientemente de las estipulaciones contenidas en este, los contratos individuales de trabajo también deben interpretarse según lo establecido en las leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo; y la costumbre, el uso, la equidad y la buena fe.

Existen otras características del contrato individual de trabajo, las cuales es menester incluir: “Estas son las características del contrato individual de trabajo:

- Contrato conmutativo: Pues las prestaciones que implica se entienden semejantes.

- Contrato de tracto sucesivo: Ya que las obligaciones adquiridas por las partes se cumplen sucesivamente en el transcurso de la duración del contrato.
- Contrato normado: Porque la mayor parte de su contenido es obtenido de fuentes externas como leyes, disposiciones administrativas y convenios colectivos”.<sup>17</sup>

## 2.5. Clases

Existen ciertos tipos de contratos individuales de trabajo, para la presente investigación es menester incluir únicamente los regulados en la ley laboral del país, siendo estos los siguientes:

- Por tiempo indefinido; este tipo de contrato es el que más se utiliza en las prácticas laborales, y consiste en no establecer un término fijo de duración de la relación de trabajo dentro del contrato respectivo.

Asimismo es el contrato genérico legal, en el sentido que todo contrato celebrado en el país debe entenderse como contrato por tiempo indefinido, sobre ello en el Artículo 26 del Código de Trabajo se expresa: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

---

<sup>17</sup> Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 82.

- A plazo fijo; en este caso el contrato individual de trabajo se celebra bajo un límite de tiempo anticipadamente establecido, es decir, bajo esta modalidad se determina plenamente la finalización de la relación de trabajo; en el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo sobre este se expresa: “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo”.
- Para obra determinada; en este tipo de contrato la relación de trabajo pende de la realización y ejecución de una obra determinada, siendo la conclusión de esta la fecha en que ha de finalizar la relación de trabajo entre el obrero y la parte patronal. En esta clase de contrato individual el resultado del trabajo u obra realizada es indispensable para la consecución de dicho acuerdo contractual.

## **2.6. Obligaciones que derivan del contrato**

El contrato individual de trabajo contiene una serie de obligaciones de carácter jurídico-económico, las cuales son de observancia coercitiva para el patrono y el trabajador; obligaciones que se circunscriben en:

- El cumplimiento de las condiciones o elementos de la prestación de servicios o ejecución de la obra, tales como: Los horarios de trabajo; presentación personal del trabajador (uniforme); aspectos disciplinarios; el uso de materiales, útiles o herramientas de trabajo, entre otros.

- La realización de las labores específicas, es decir, la ejecución de los actos para los que se contrató al trabajador.
- Ejecutar de manera efectiva y eficiente las labores desempeñadas dentro de los centros de trabajo.
- El cumplimiento del contrato de trabajo en cuanto al tiempo de duración de la relación de trabajo; el patrono y el trabajador deben respetar íntegramente el plazo de contratación.
- El patrono debe establecer un lugar en donde se ejecutará el trabajo respectivo, mismo que debe estar dotado de las condiciones higiénicas y de comodidad óptimas para el trabajador.
- El pago de la retribución económica en favor del trabajador por parte del patrono, ello como sustento económico de la relación de trabajo entre ambos.
- El cumplimiento de las obligaciones legales y el respecto a los derechos mínimos por ambas partes de la relación de trabajo.

## **2.7. Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo sobre el contrato individual del trabajo**

La negociación individual entre patrono y el trabajador se encuentra resguardada por distintos convenios en materia internacional, mismos que buscan regular efectivamente las relaciones de trabajo emanadas de los contratos individuales de trabajo; entre los convenios más destacados se encuentran los siguientes:

### **2.7.1. Convenio sobre la Protección del Salario (número 95)**

En este se regulan los lineamientos sobre los cuales se ha de fijar la remuneración a la que un trabajador tiene derecho con motivo de su desempeño laboral, busca resguardar el efectivo pago que el patrono debe brindar a su trabajador al momento en que este cumpla con las condiciones pactadas dentro del contrato individual de trabajo; dicho convenio fue adoptado en el año de 1949.

Su función primordial es asegurar la remuneración económica que los trabajadores deben percibir como derecho esencial, en el Artículo 3 de dicho Convenio al respecto se regula: "...los salarios debidos por el empleador al trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, deberán pagarse en efectivo. Esta exigencia de moneda de curso legal puede también adoptar la forma de una prohibición de pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal".

### **2.7.2. Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos (número 131)**

En este convenio internacional se expresan los mecanismos técnicos, jurídicos y económicos para establecer un salario justo para los trabajadores, en el sentido de normar de manera efectiva la forma en que se ha de calcular una remuneración justa y acorde a la realidad social de los trabajadores.

Con este se amparan los lineamientos de fijación de salarios mínimos para los trabajadores, estableciendo un pago mínimo sobre el cual los patronos deben iniciar una negociación laboral, pago que no puede ser disminuido en menoscabo de los intereses de los trabajadores pero sí es susceptible de ser ampliado, Convenio que tiene su antecedente de creación en el año de 1970.

### **2.7.3. Convenio sobre las Horas de Trabajo (número 30)**

Con este convenio se establecen los horarios de trabajo justos para los trabajadores, regulando la obligación patronal de respetar los períodos efectivos de trabajo bajo los cuales un trabajador ha de prestar sus servicios; el mismo regula aspectos como los horarios extraordinarios, la continuidad en el trabajo y las distintas regulaciones referentes al tiempo de desempeño laboral dentro de los centros de trabajo.

Este Convenio es de suma importancia en el sentido que es una de las reivindicaciones más importantes para los trabajadores, en relación a que se deja por un lado la explotación laboral propia de las relaciones de trabajo ilegales.

#### **2.7.4. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (número 155)**

En dicho Convenio se establecen los aspectos mínimos e indispensables de salubridad y protección sobre riesgos profesionales, que regulen la actividad de los trabajadores dentro de los distintos centros de trabajo; se intenta con sus normas proteger los intereses de los trabajadores en cuanto a su desempeño laboral.

La seguridad social es un derecho esencial dentro de cualquier actividad de trabajo, puesto que sin ella los trabajadores estarían expuestos a una serie de riesgos profesionales que lejos de mejorar el desarrollo económico de las empresas, se convertiría en un problema de carácter socioeconómico.

#### **2.7.5. Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (número 169)**

Con este Convenio se busca el reconocimiento de la identidad cultural de las distintas etnias nativas, estableciendo una serie de lineamientos para su inclusión al mundo laboral sin perjuicio de sus costumbres y características propias a su cultura; evitar la discriminación y la exclusión de estos sectores sociales en el ámbito laboral, es uno de los objetivos primordiales de este instrumento internacional.

#### **2.7.6. Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (número 105)**

Con este Convenio se restringe la explotación laboral, problema que impera en muchos de los países del mundo en donde la institucionalidad es débil y desprovista de las

herramientas necesarias para impedir dicho flagelo; con los lineamientos regulados en este instrumento internacional, se establecen los medios idóneos bajo los cuales se ha de estructurar una relación de trabajo emanada del contrato individual de trabajo.

#### **2.7.7. Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (número 138)**

Esta es una herramienta de carácter legal que resguarda los intereses de los menores de edad en su actividad de trabajo, su finalidad es regular de manera efectiva la edad mínima en que los niños, niñas y adolescentes pueden iniciar una relación laboral con cualquier patrono.

Constituye una fórmula de resguardo de los derechos intrínsecos de los menores de edad, en el sentido que su normativa marca las estipulaciones necesarias para regular el ingreso de los infantes a la vida económicamente activa; evitando de cualquier forma el menoscabo de la integridad de los niños sobre todo aquellas acciones relativas a la explotación infantil.

#### **2.7.8. Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (número 100)**

Con este Convenio se intenta disminuir las grandes brechas existentes en la contratación individual respecto a los salarios por género, en relación a que este es un problema social que afecta a gran cantidad de mujeres en el planeta; dentro de sus

objetivos principales esta erradicar la desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres cuando estos realizan un trabajo de la misma categoría.

### **2.7.9. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (número 111)**

En este caso se regula la prohibición de discriminar o excluir a cualquier individuo por sus características especiales, es decir, los distintos Estados deben procurar el acceso al empleo para toda la población en general, sin distinción de género, edad, estado civil, preferencia sexual, religión o cualquier otra.

Su importancia radica en que mediante sus normativas se intenta erradicar la discriminación social, estableciendo los mecanismos idóneos que impidan las segregaciones sectoriales al momento de aplicar e ingresar formalmente a cualquier tipo de trabajo, dicho de otra manera con este instrumento internacional, se crean las condiciones necesarias que permitan el acceso libre a un empleo justo para los ciudadanos.

## CAPÍTULO III

### 3. Sustitución patronal y la aplicación del principio de irrenunciabilidad

Una de las instituciones jurídicas del derecho de trabajo es la sustitución patronal dentro de una relación de trabajo. Este procedimiento consiste en el cambio de patrono ante los trabajadores ordinarios de una empresa, ello porque el empleador por las circunstancias que fueren le es imposible o poco conveniente continuar con su responsabilidad respectiva, por lo cual es necesario la modificación de la figura del empleador.

La sustitución del patrono es un mecanismo muy común dentro de las relaciones de trabajo, en el sentido que la inestabilidad económica del país hace que los emprendedores tengan que enajenar los derechos que tenían sobre una determinada empresa; es así que los patronos quedan relegados en su función de mando más no de las obligaciones contractuales con sus trabajadores, o por lo menos por seis meses calendario en donde la responsabilidad será solidaria con el nuevo empleador.

El cambio en la figura del patrono es una circunstancia que permite la continuidad de labores en determinada entidad, ello con la finalidad de evitar que dicho centro de trabajo desaparezca y perjudique así los intereses de los trabajadores, sin embargo en la práctica existe una notable incongruencia con estos fines, en el sentido que la sustitución del patrono muchas veces se realiza con el fin de evadir obligaciones patronales adquiridas.

La sustitución del empleador es una figura de carácter mercantil-laboral, en relación que en muchas ocasiones dicha sustitución se realiza por circunstancias estrictamente económicas, por lo cual la enajenación de una empresa implica forzosamente ciertos inconvenientes para los trabajadores de la entidad enajenada; por ello, la legislación laboral mediante sus normativas resguarda los intereses de los trabajadores en el caso que concurra dicha situación.

En sí el cambio de patrono no debiese ser un acontecimiento que perjudique los derechos de la clase obrera, ello si se cumplen con los lineamientos regulados en la legislación laboral; cuando se habla de la sustitución patronal esta figura conlleva plasmada dos principios inspiradores esenciales del derecho de trabajo, siendo estos el de estabilidad laboral y el de irrenunciabilidad de derechos.

En ambas circunstancias, lo que se debe verificar previo a realizar una sustitución de patrono es el resguardo de los derechos inalienables de los trabajadores, sobre todo en cuanto a la estabilidad en sus funciones dentro del centro de trabajo y en consecuencia a la continuidad de percibir un ingreso económico para su sustento; asimismo es indispensable verificar que con la nueva situación de la empresa, el trabajador no sea obligado a renunciar a derechos adquiridos con el patrono sustituido.

En todo caso, la sustitución en la figura del patrono es una circunstancia que debe ser considerada como muy probable dentro de las distintas relaciones de trabajo, consecuentemente dicha figura no debe en ningún momento perjudicar los intereses y garantías mínimas propias de la clase trabajadora.

### **3.1. La sustitución patronal**

La figura del patrono dentro de una relación de trabajo a diferencia del trabajador no es fija o determinada, es decir, la sustitución del patrono en sí no hace que se extinga la relación contractual entre el empleador y el obrero, simplemente puede modificar las condiciones laborales entre ambas partes, ello sin perjuicio de los derechos mínimos de los trabajadores.

La sustitución patronal es un medio que sirve para obtener estabilidad en las relaciones de trabajo, con la finalidad de mantener los servicios de uno o varios trabajadores, esta figura es en esencia una forma de asegurar la continuidad de labores dentro de una empresa, respetando siempre los principios básicos de contratación laboral; las relaciones laborales deben seguir tal y como iniciaron, y en caso de existir ciertos cambios estos deben ser siempre en beneficio de los trabajadores.

Los patronos para poder llevar a cabo una sustitución entre estos, debe existir consenso y sobre todo cumplir con los requisitos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes en materia laboral; la sustitución patronal es totalmente legal y permitida dentro del país, siempre que esta cumpla con los lineamientos establecidos en la legislación laboral guatemalteca.

Esta figura es básica para sostener las distintas relaciones de trabajo, en el sentido que mediante esta se logra mantener los medios de subsistencia para la clase obrera, haciendo valer así los principios de estabilidad laboral e irrenunciabilidad de los

derechos adquiridos para los trabajadores. Es sin duda una institución creada con la finalidad de que los inconvenientes que pudiesen tener los patronos no afecten los intereses de la clase obrera.

### **3.2. Definición**

La sustitución patronal es una figura propia del derecho de trabajo, que consiste en cambiar material y jurídicamente la figura del patrono dentro de una relación de trabajo, este procedimiento es una transición de derechos y obligaciones entre patronos, sin que por este procedimiento se alteren, tergiversen o disminuyan los derechos de los trabajadores.

En la doctrina sobre ello se expresa: “Se entiende por sustitución patronal, aquel hecho mediante el cual la ley permite a dos patronos poder reemplazarse uno por otro en la propiedad de una empresa y consecuentemente, asumir y sucederse en las obligaciones y derechos laborales que se mantienen en relación a los contratos individuales de trabajo vigentes en la misma, sin dejar a un lado lo que la ley regula respecto a la solidaridad patronal durante el término de seis meses”.<sup>18</sup>

Es importante destacar que efectivamente la sustitución patronal implica una corresponsabilidad entre el empleador sustituto y el sustituido, ello en el sentido que ambos al materializar la sustitución respectiva adquieren derechos y obligaciones solidariamente delimitadas, por ello la legislación laboral establece un término legal de

---

<sup>18</sup> Asiatuj Ixen. **Op.Cit.** Pág. 55.

responsabilidad conjunta y advierte asimismo que los derechos del trabajador por ningún modo deben ser afectados con tal sustitución.

Sobre la sustitución patronal en la doctrina se establece: “Esta figura, al igual que la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, y que son privativos del derecho de trabajo, están ligadas al principio toral de esta rama del derecho que es la estabilidad de los trabajadores en sus empleos,... comprende dos modalidades: la permanencia o duración indefinida de los contratos de trabajo por una parte y por la otra en la necesidad de una causa legítima para su disolución”.<sup>19</sup>

En la aportación anterior, se establece que efectivamente la figura de sustitución patronal es un medio para sostener los empleos, es decir, mediante esta las relaciones de trabajo subsisten sin importar la persona del empleador, siempre y cuando el patrono sustituto respete las cláusulas contractuales pactadas entre el obrero y el patrono sustituido.

Asimismo se identifican dos funciones principales de la sustitución patronal, siendo estas:

- La posibilidad de mantener las relaciones de trabajo, sin que las circunstancias personales del o los patronos afecten el desenvolvimiento de la empresa o actividad económica respectiva.

---

<sup>19</sup> Martínez y González, Arturo. **La responsabilidad solidaria en el derecho laboral mexicano**. Pág. 283.

- Brinda la opción para el trabajador y el patrono de dar por terminada la relación de trabajo, ello en el caso que la sustitución patronal sea perjudicial para los intereses del trabajador.

En la doctrina sobre la sustitución patronal se expresa: “Es una institución privativa del derecho de trabajo, habida cuenta que no puede ser una cesión de derechos, por la sencilla razón de que, en esta, el acreedor es, en todo caso el trabajador, y tanto el patrón sustituto, como el patrón sustituido son deudores de las obligaciones provenientes de la ley y de los contratos de trabajo”.<sup>20</sup>

La sustitución del patrono es entonces, una institución propia del derecho de trabajo que consiste en el cambio de patrono para uno o varios trabajadores, modificación que no debe alterar las relaciones laborales existentes al momento de la sustitución, institución que tiene la función primordial de hacer valer los principios de estabilidad laboral y de irrenunciabilidad de garantías mínimas para el sector obrero.

### **3.3. Obligaciones derivadas de la sustitución patronal**

Una vez consumada la sustitución patronal se deben garantizar los derechos intrínsecos de los trabajadores, ello significa que ningún patrono puede con motivo de la cesión de calidad, dejar desprotegidos a los trabajadores que tiene a su cargo, ello porque en la misma legislación laboral se establecen los requisitos esenciales que han de cumplirse una vez se llegue al acuerdo de sustitución de empleadores.

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 286.

En el artículo 23 del Código de Trabajo sobre tales responsabilidades se establece lo siguiente: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

Asimismo cabe mencionar lo que al respecto se menciona en el Artículo 6 del mismo cuerpo legal, en donde se establece: “Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionarlos a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de estos”.

Atendiendo a los dos artículos citados, se pueden identificar las siguientes obligaciones emanadas de la sustitución patronal:

- La sustitución del patrono no puede generar relaciones laborales nuevas que menoscaben los derechos del trabajador, es decir, el nuevo patrono no puede disminuir las condiciones pactadas entre el obrero y el patrono sustituido. El nuevo empleador debe respetar las disposiciones contractuales y legales acordadas anteriormente a la sustitución.

En la doctrina sobre las obligaciones del empleador sustituto se establece: “Respetar el contrato y condiciones de trabajo que fueron suscritos por el patrono sustituido con el trabajador y jamás restringir o modificar las condiciones pactadas en el mismo, tales como salario, cargo ocupado, atribuciones, jornada de trabajo, lugar de trabajo y otras, que se hubieren incorporado con anterioridad a la sustitución. Respetar los derechos que devienen por disposición de la ley, como por ejemplo que estará obligado a pagar la bonificación anual, la bonificación por productividad, el aguinaldo, ventajas económicas, vacaciones, pagar la cuota proporcional del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social...”<sup>21</sup>

- Responsabilidad solidaria; el patrono sustituido y el sustituto responderán por los intereses del trabajador de manera conjunta durante seis meses de haberse consumado la sustitución, transcurrido dicho plazo, el único responsable será el patrono sustituto. Cabe mencionar que el patrono sustituido solo responderá por las acciones propias, de ningún modo lo hará por decisiones tomadas por el nuevo patrono.

Sobre las obligaciones específicas del empleador sustituido se establece: “Responder de manera solidaria con el patrono sustituto de todas las demandas laborales que se den en su contra únicamente durante un plazo de seis meses a partir de la fecha de la sustitución tal y como lo señala la ley. Abandonar de manera definitiva el ejercicio de cualquier actividad relacionada a la administración de la entidad o negocio que enajenó. Esta obligación se traduce a que después de la sustitución, el antiguo patrono

---

<sup>21</sup> Asiatuj Ixen. **Op.Cit.** Págs. 65-66.

deja de tener injerencia alguna en la conducción y dirección de la misma, pues en determinado momento podría salir perjudicado por las actitudes asumidas por el patrono sustituto”.<sup>22</sup>

- En el caso de que la sustitución patronal no sea originada de la enajenación de la empresa, el patrono debe tener la aprobación de los trabajadores para materializar la sustitución patronal.

### **3.4. Principio de irrenunciabilidad**

La legislación laboral del país regula la sustitución patronal atendiendo a dos principios inspiradores básicos, en el primero de los casos, se encuentra el principio de estabilidad laboral el cual consiste en el derecho de continuidad que el obrero debe gozar en su labores, es decir, una vez iniciada la relación de trabajo esta solo puede ser interrumpida o terminada por las razones descritas estrictamente en la ley.

La sustitución patronal como institución del derecho de trabajo no es un motivo de extinción de la relación laboral, por lo cual una vez cumplidos los requisitos que la ley regula para su consecución, no existe razón para que los trabajadores sean impedidos de continuar con sus labores rutinarias; el principio de estabilidad laboral entonces, se materializa a través de la continuidad de labores dentro del entorno de una empresa, ello independientemente del patrono que asuma las nuevas relaciones de trabajo.

---

<sup>22</sup> **Ibid.** Pág. 68.

Por otra parte, el principio de irrenunciabilidad tiene la función dentro de una sustitución patronal, de evitar que la cesión patronal afecte los intereses de la clase trabajadora, dicho de otra manera, dicha sustitución no debe bajo ninguna circunstancia ser en perjuicio de los derechos mínimos del obrero, el trabajador en este caso no puede ni debe renunciar a derechos pactados en su contrato primigenio con su anterior patrono, ni de las prerrogativas que la ley le brinda.

En la doctrina sobre ello se expresa: “La institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es común a la cultura jurídica germano-latina e iberoamericana. Su origen se remonta a las primeras normas de Derecho del Trabajo y tiene como finalidad evitar que empresario logre mediante presiones, *actos de renuncia* de parte de los trabajadores respecto a los derechos que las leyes laborales les reconocen. De allí, que se le considere hoy en día *el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica*, que es la que corresponde al trabajador”.<sup>23</sup>

El principio de irrenunciabilidad opera de tal forma que la desigualdad socioeconómica existente entre el patrono y trabajador, no influya al momento de concretar las condiciones en las que se ha de prestar el trabajo, impidiendo de esta forma que el trabajador renuncie de manera tácita o expresa a sus garantías mínimas, con motivo de la presión que de manera directa o indirecta pueda ejercer el patrono sobre este.

---

<sup>23</sup> Pacheco Zerga, Luz. **Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado.** Pág. 3-4.

Dicha garantía de define asimismo como: “El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es de perenne actualidad porque mientras existan relaciones de trabajo por cuenta ajena, el asalariado ocupará una posición subordinada frente al empresario, a fin de protegerlo inclusive de sus actos propios, ya que en esta relación jurídica la renuncia u otro acto de disposición que comporte menores derechos, puede no obedecer a un acto libre, sino más bien, ser *actos condicionados, de modo que el trabajador cuando renuncia a derechos y beneficios legal o convencionalmente atribuidos lo hace, precisamente, por falta de libertad, por carecer de poder en la relación de trabajo, contrastada con la preeminencia de la posición que el empresario ejerce en la misma*”.<sup>24</sup>

### **3.5. La sustitución patronal y la vulneración del principio de irrenunciabilidad**

Como se ha mencionado en la presente investigación, existen dos formas bajo las cuales se puede dar la sustitución patronal, siendo estas las siguientes:

- La enajenación de la empresa; en este caso el patrono sustituto y el sustituido deben responder solidariamente por las obligaciones contractuales y legales propias de la relación de trabajo; el acto en sí de la venta de la empresa constituye la sustitución patronal.

Para que proceda legalmente esta forma de sustitución patronal, se deben cumplir los requisitos descritos en el Código de Trabajo de Guatemala y ampliados en el Instructivo

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 23.

sobre Unificación de Criterios para la Aplicación del Artículo 23 del Código de Trabajo Vigente, acordado por la Inspección General de Trabajo; mismos que se resumen en:

A). Debe existir el pronunciamiento expreso sobre la responsabilidad del pasivo laboral; es decir, se debe dejar claro sobre la obligación de cumplir con todas las estipulaciones en favor de la clase trabajadora.

B). La responsabilidad solidaria entre el patrono sustituto y el sustituido por el término de seis meses, de las obligaciones que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Reglamentos y Normas Internacionales en materia de trabajo.

C). La notificación por escrito sobre la sustitución patronal que debe hacerse al trabajador o sindicato de trabajadores.

Si estos requisitos se cumplen a cabalidad la sustitución patronal tendrá vía libre, en el sentido que los trabajadores pertenecientes a la empresa enajenada, se encontrarán debidamente resguardados de cualquier vulneración en sus derechos.

- La enajenación de derechos en virtud de un contrato o relación de trabajo; bajo esta circunstancia un patrono transfiere tales prerrogativas en favor de otro, tanto de manera temporal o definitiva, esta transacción solo operará si existe consentimiento de los trabajadores afectados, pero en todo caso los derechos adquiridos por el obrero no pueden ser objeto de disminución.

Sobre ello en el citado Instructivo se menciona: “Los inspectores de trabajo en todas las sustituciones patronales, deben aconsejar y advertir a los patronos que por ningún caso pueden enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores”.

En ambas formas de sustitución patronal, en determinado momento se pueden vulnerar ciertos derechos de los trabajadores, sobre todo en cuanto a la inobservancia del principio de irrenunciabilidad; factor que se explica a continuación:

1. En la sustitución patronal derivada de la enajenación de la empresa; los trabajadores solo deben ser notificados de dicha circunstancia, sin que tengan mayor opinión sobre las condiciones emanadas de las relaciones laborales con el nuevo patrono, y si bien es cierto que existe un plazo de solidaridad entre ambos patronos y un pronunciamiento sobre la responsabilidad del pasivo laboral, también lo es que las diferencias económicas entre el capital y el trabajo siguen siendo desproporcionadas, con lo cual la voluntad del trabajador pasa a segundo plano.

Ello significa que un trabajador al estar ante una sustitución de patrono de este tipo, difícilmente tendrá la posibilidad de hacer valer su voluntad, y tendrá que aceptar las condiciones que el nuevo patrono establezca; la situación de pobreza y necesidad de la parte obrera, son determinantes para que los trabajadores acepten laborar bajo condiciones contrarias a sus intereses, renunciando incluso a derechos adquiridos en aras de mantener su puesto de trabajo.

2. La sustitución de trabajo por enajenación de derechos en virtud de un contrato o relación de trabajo; es aún más propensa a inobservar el principio de irrenunciabilidad, en el sentido que la ley en principio prohíbe este tipo de sustitución patronal, sin embargo, en el mismo Artículo 6 del Código de Trabajo se regula una peligrosa excepción a la norma, en relación a que se expresa: "... sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores...".

Es decir, que si bien es cierto dicha sustitución patronal es prohibida se hace la aclaración que una vez exista el consentimiento del trabajador, se le dará vía libre a la realización de la sustitución; con lo cual la presión que recae sobre la persona del obrero en este tipo de cesión es descomunal, poniéndolo en un escenario en donde se encuentra entre la decisión de perder su puesto de trabajo o negarse a dicha sustitución. En este sentido el trabajador no tiene muchas opciones para hacer valer sus intereses, y el principio de irrenunciabilidad pierde eficacia ante una circunstancia de esta clase.

Una sustitución patronal de este tipo, no es permitida porque la enajenación se realiza sobre la relación de trabajo en sí, es decir, sobre los trabajadores como tal, con lo cual una operación de este tipo no necesariamente queda plasmada ante un registro público; ello hace que no exista certeza jurídica respecto a los derechos inherentes de los empleados objeto de dicha transacción, porque el trabajador quedará expuesto a negociaciones meramente particulares, en donde su posición económica lo hará propenso a renunciar a múltiples derechos y garantías.

Razón por la cual en este último tipo de sustitución patronal existen serios riesgos de vulnerarse los derechos de los trabajadores, ello por lo regulado en el Artículo 6 del Código de Trabajo en donde se expresa la posibilidad de que la decisión sobre la sustitución recaiga en el trabajador, con ello se le está orillando en determinado momento al obrero a renunciar a ciertos derechos mínimos plasmados en la ley o en el contrato firmado con el anterior patrono, todo con el afán de mantener su medio de subsistencia.

En muchas ocasiones la sustitución patronal con motivo de la enajenación de derechos plasmados en un contrato o relación de trabajo, opera de la siguiente forma: Un empleador por razones de conveniencia ofrece a otro patrono cuya empresa tiene el mismo giro comercial el traslado de trabajadores, para lo cual el patrono sustituido liquida al trabajador respecto a sus prestaciones, e inicia el obrero entonces una nueva relación de trabajo con el patrono sustituto, relación laboral que se desarrolla bajo condiciones inferiores a las plasmadas en el contrato anterior.

La sustitución patronal con motivo de la enajenación de derechos provenientes de un contrato o relación de trabajo, como se ha mencionado reiteradamente en principio es prohibida por la legislación laboral del país, sin embargo al regularse una excepción a la norma se da vía libre para que los patronos de común acuerdo realicen un traslado de trabajadores simulando la creación de nuevas relaciones de trabajo, cuando el trabajador prácticamente sigue haciendo las mismas labores dentro de una misma actividad de trabajo, pero con condiciones inferiores a las pactadas anteriormente.

Es decir, la sustitución de patrono en estos casos se produce con la intención de crear ficticiamente relaciones de trabajo nuevas, bajo condiciones inferiores para el trabajador; en donde el patrono sustituido se libera de un pasivo laboral y el nuevo patrono adquiere los servicios del trabajador bajo estipulaciones considerablemente favorables para él, ello en detrimento de los intereses del trabajador.

Como se observa, bajo estas prácticas efectivamente el trabajador renuncia a sus derechos y garantías mínimas establecidas en la ley, ello porque la necesidad de mantener un ingreso para la subsistencia propia y familiar, lo hace sopesar la decisión de quedarse sin empleo o aceptar las condiciones de la nueva relación de trabajo, ello aunque estas sean inferiores a las que tenía con el anterior patrono. De esta manera el principio de irrenunciabilidad pierde totalmente su eficacia frente a las arbitrariedades patronales.

La sustitución patronal bajo esta fórmula es una clara vulneración al principio de irrenunciabilidad, en el sentido que los trabajadores cedidos entre los patronos que se dedican a un mismo giro empresarial, se realiza en manifiesta contradicción con los preceptos legales en materia laboral, siendo asimismo una actividad contraria a la ética y la moral, ello porque esta práctica es una simulación de creación de nuevas relaciones de trabajo, argumentando una oportunidad nueva de trabajo para el trabajador pero bajo condiciones inferiores a las que anteriormente disfrutaba.

La cesión de derechos contenidos en un contrato de trabajo o relación de trabajo, es un fenómeno que se realiza en la práctica empresarial, ello para disminuir la carga laboral

por un lado, y por el otro para contratar trabajadores con experiencia en el mismo ramo bajo condiciones menos onerosas que las que resultarían al contratar empleados sin la participación del patrono sustituido.

La sustitución patronal por enajenación de derechos plasmados en una relación contractual, es un acuerdo entre dos patronos que se dedican a realizar el mismo giro empresarial, con el objetivo de trasladarse trabajadores de una entidad a otra, ello significa que los empleados serán liquidados por el patrono sustituido y luego iniciarán bajo su “consentimiento” una nueva relación de trabajo con el patrono sustituto, vulnerándose así el principio de irrenunciabilidad de derechos adquiridos.

En consecuencia es menester analizar y desarrollar los postulados de la enajenación de derechos provenientes de un contrato o relación de trabajo, mismas que se describen a continuación.

### **3.5.1. Falta de procedimiento para dar aviso al trabajador sobre la sustitución patronal, en cuanto a la cesión de derechos originados del contrato o relación de trabajo**

En la actualidad no existe un procedimiento que establezca la forma en que los patronos deben informar al trabajador la decisión de la enajenación de derechos, es decir, no se tiene planteada una vía específica dentro de la legislación laboral para que el patrono le informe que se realizará una enajenación de este tipo, ello permite que se puedan producir ciertas vulneraciones en los derechos de los trabajadores.

Dicha circunstancia genera las siguientes interrogantes: 1. ¿cómo le informa el patrono al trabajador sobre la decisión de enajenar los derechos que tiene sobre el contrato de trabajo?; 2. ¿existe la participación de un tercero en el momento de informarle al trabajador sobre la cesión de derechos?; 3. ¿la negociación de la cesión de derechos entre patronos se hace previo a informarle la decisión al trabajador?; 4. ¿bajo qué figura se realiza la cesión de derechos respectiva?.

En el Instructivo sobre Unificación de Criterios para la Aplicación del Artículo 23 del Código de Trabajo Vigente, acordado por la Inspección General de Trabajo, se establece un procedimiento en los casos en los cuales la enajenación es producto de la venta de la empresa, en donde el aviso para el trabajador afectado es una obligación para la clase patronal, incluso se brinda la participación de los sindicatos de trabajadores y la Inspección General de Trabajo; sin embargo sobre la venta de derechos emanados de contratos de trabajo, no se estipula nada respecto a dicho aviso para los empleados.

Eso significa que, efectivamente la comunicación entre el patrono que enajena sus derechos y el trabajador trasferido, se puede realizar de manera verbal o escrita, en el primero de los casos no existe ninguna constancia que verifique tal extremo, en el segundo lo que se realiza es un acuerdo entre el patrono y el obrero, mismo que consiste en la liquidación del trabajador y el planteamiento de una nueva posibilidad de empleo con un patrono distinto y con nuevas condiciones, –condiciones menos favorables de las que gozaba–; en ello radica la forma en que se les comunica a los empleados la sustitución patronal.

Respecto a la participación de un tercero en el momento de informarle la sustitución patronal, regularmente se hace mediante la intervención de un notario, mismo que certificará la liquidación del trabajador en donde este acepta los términos de conclusión de la relación laboral; ello lo hace el patrono como fórmula de resguardar sus intereses, sin embargo en el mismo acto se le propone al empleado la posibilidad de trabajar con otro patrono, empleador que es conocido del patrono sustituido y que se dedica al mismo giro comercial, es decir, lo que se produce es una enajenación de derechos provenientes del contrato.

La negociación de enajenación de derechos provenientes de contrato o relación laboral, se realiza previamente entre los patronos que se sustituirán, es un acuerdo en el que anteponen sus intereses en detrimento de la clase trabajadora; la figura utilizada es la del documento privado de liquidación de prestaciones, ello con el fin de dar por terminada la relación de trabajo existente; para la transferencia del trabajador, simplemente se celebra un contrato de trabajo nuevo, es evidente que se está ante una enajenación de derechos laborales patronales contraria a lo que la ley establece.

### **3.5.2. La eficacia del consentimiento del trabajador sobre la sustitución del patrono**

En el Artículo 6 del Código de Trabajo se establece sobre el consentimiento claro y expreso que el trabajador debe prestar para que la sustitución patronal sea procedente, ello significa que en el momento que exista la posibilidad de enajenar los derechos patronales provenientes del contrato o relación de trabajo, está se podrá materializar

únicamente y como requisito indispensable, con la aprobación espontánea y libre del trabajador; sin esta circunstancia dicha sustitución es nula de pleno derecho.

Sin embargo, es menester preguntarse si efectivamente el trabajador está en la posición de prestar tal consentimiento u oponerse de manera libre a dicha enajenación, por la desventaja económica que tiene el obrero frente al poder del capital, las necesidades de este para subsistir y la nula intervención de la Inspección General de Trabajo en estos procedimientos, es fácil deducir que efectivamente el consentimiento del trabajador podría estar viciado por la presión del patrono y las carencias de trabajo existentes en el país.

Sobre todo, en los casos en que los patronos liquidan a sus trabajadores con la intención de transferir sus derechos en la persona de otro patrono del mismo giro comercial, en este caso de simulación de terminación de contratos con la intención de sustituir la figura del empleador, deja prácticamente sin opción de elegir al trabajador sobre lo más conveniente para sus intereses, simplemente le queda aceptar la liquidación respectiva, dar por finalizada su antigua relación de trabajo e iniciar un nuevo contrato con el patrono sustituto bajo condiciones inferiores a las que gozaba con su anterior empleador.

El consentimiento por parte del trabajador, es entonces en estos casos sumamente irrelevante, y sobre todo carece de valor jurídico, porque su contenido no se encuentra respaldado con la protección debida de la legislación laboral ni de las instituciones reguladoras de las relaciones de trabajo en el país.

### **3.5.3. La modificación de las condiciones en los contratos individuales de trabajo**

Como se ha mencionado, en la sustitución patronal mediante la enajenación de los derechos contenidos en un contrato o relación de trabajo, el objetivo principal es la disminución de las condiciones en que se presta dicha actividad, ello porque al momento de simular la terminación de una relación laboral y la creación de un contrato nuevo, el patrono sustituto tiene la posibilidad de pactar nuevas estipulaciones con el obrero, y puesto que este ya no tiene empleo tendrá que aceptar tales estipulaciones aunque fueren en detrimento de sus intereses.

Es evidente que bajo esta figura los patronos se trasladan trabajadores entre ellos, pero asumiendo la terminación de contratos mediante la liquidación respectiva, con el afán de crear nuevos contratos con cláusulas más favorables para el nuevo patrono, es decir, el beneficio en esta práctica radica en que el patrono sustituido dejará de soportar un pasivo laboral, y el patrono sustituto adquirirá un trabajador con experiencia en el giro de su empresa, pero bajo condiciones inferiores a las que se plasmaban en el contrato primigenio.

Con lo cual la modificación de las condiciones de trabajo, en este tipo de actos es muy recurrente, en la mayoría de ocasiones las estipulaciones pactadas entre el patrono sustituto y el trabajador se realizan en detrimento de los intereses de este último; por lo cual efectivamente con la utilización de este tipo de simulación, los trabajadores deben sopesar la disminución de sus derechos adquiridos, ello con la intención de no quedar desempleados.

#### **3.5.4. La responsabilidad solidaria de la clase patronal**

La responsabilidad solidaria entre el patrono sustituto y el sustituido bajo la figura de enajenación de derechos provenientes del contrato o relación de trabajo, prácticamente no existe, ello porque bajo estas circunstancias, existen aspectos particulares que hacen que la sustitución patronal sea poco verificada por las autoridades encargadas de regir las relaciones de trabajo en el país.

La solidaridad patronal no existe en esta forma de sustitución patronal, por los siguientes aspectos:

- En principio porque como norma general este tipo de acciones no están permitidas en la legislación laboral del país.
- Porque existe el consentimiento expreso y claro del trabajador, con lo cual la responsabilidad del patrono sustituido termina con esta declaración de voluntad.
- Porque el acto de enajenación de derechos constituye una figura contractual particular, en donde no puede mediar responsabilidad solidaria entre los contratantes. Y
- Cuando el patrono sustituido da por terminada una relación de trabajo mediante la liquidación respectiva, y el patrono sustituto crea un nuevo contrato con el trabajador, se extingue la posibilidad de la responsabilidad solidaria entre estos.

### **3.6. La función de la Inspección General de Trabajo en los casos de sustitución patronal**

Respecto a la intervención de la Inspección General de Trabajo en los procesos de sustitución patronal, se consulta sobre ello en la Delegación del Departamento de Sacatepéquez, donde se obtienen las siguientes observaciones:

- Según dicha Dependencia la figura de sustitución patronal plasmada en el Código de Trabajo en los Artículos 6 y 23, **sí está bien configurada en el sentido que su regulación es lo suficientemente clara para su aplicación.**
- La Delegación respectiva, considera que efectivamente los procedimientos de sustitución patronal, **son susceptibles de vulnerar derechos laborales constituidos en perjuicio de los trabajadores.**
- Sobre si la Inspección General de Trabajo Delegación de Sacatepéquez, interviene en los procedimientos de sustitución patronal, **dicha delegación refiere que su intervención pende de la presentación de la respectiva denuncia por parte de los trabajadores.**
- Respecto a si la Inspección General de Trabajo Delegación de Sacatepéquez, verifica el cumplimiento de responsabilidad solidaria entre el patrono sustituido y sustituto, **la referida delegación indica que sí, siempre y cuando exista el conocimiento de dicha sustitución dentro de los registros de la entidad.**

- Sobre si la Inspección General de Trabajo Delegación de Sacatepéquez, a través de un inspector de trabajo brinda acompañamiento al trabajador que debe expresar su consentimiento, sobre la procedencia de enajenación de derechos patronales provenientes de un contrato o relación de trabajo, **esta dependencia establece que se brinda acompañamiento siempre y cuando medie un expediente, es decir, si existiese conocimiento del caso en particular.**
- Respecto a si la Inspección General de Trabajo Delegación de Sacatepéquez, tiene conocimiento sobre el tipo de figura legal que se utiliza para enajenar derechos patronales provenientes de un contrato o relación de trabajo, **la entidad refiere que las establecidas en el Código de Trabajo Decreto 1441; se debe inferir entonces que se refieren al contrato de trabajo como tal.**
- Sobre la existencia de denuncias relativas a sustitución patronal en la Inspección General de Trabajo Delegación de Sacatepéquez, **la misma indica que se presentan muy pocas denuncias.**
- Respecto a las denuncias de sustitución patronal más comunes presentadas en dicha dependencia, **se establece que son aquellas que ponen fin a una relación de trabajo.**
- En relación a la existencia de un protocolo de atención para los trabajadores vulnerados en sus derechos con motivo de la sustitución patronal, **se indica que es por medio de asesoría para darle seguimiento al caso.**

### 3.7. Propuesta de reforma al Código de Trabajo

Como planteamiento efectivo para solucionar la vulneración a los derechos de los trabajadores, con motivo de la sustitución patronal emanada de la enajenación de derechos contenidos en contrato o relación de trabajo, es menester reformar el segundo párrafo del Artículo 6 del Código de Trabajo en el sentido de cerrar la posibilidad de que se efectúen este tipo de actos dentro de las relaciones de trabajo.

En relación a ello, la reforma al Artículo 6 del Código de Trabajo se materializaría de la siguiente forma:

**Artículo 6.** Solo mediante resolución de autoridad competente basada en la ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieran contratado para sí, **bajo ninguna modalidad o circunstancia**. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las relaciones de trabajo siempre plasman una real desventaja para la clase obrera, ello producto de la desigualdad socioeconómica existente entre las partes contratantes, desigualdad reconocida en las mismas normas de carácter laboral del país, las cuales se intentan subsanar mediante la inclusión de principios garantes como el de tutelaridad e irrenunciabilidad.

Una de las figuras más complicadas de regular dentro del derecho de trabajo, es la sustitución patronal, en el sentido que su naturaleza propicia en determinado momento la desprotección del trabajador por parte de las autoridades respectivas, y en consecuencia la vulneración en sus derechos y garantías mínimas; es decir, los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad resultan ineficaces ante este tipo de prácticas dentro de la esfera del derecho laboral.

Como se ha evidenciado a lo largo de la presente investigación, efectivamente la sustitución patronal producto de la enajenación de derechos plasmados en un contrato o relación de trabajo, se fundamenta en muchos aspectos en la discrecionalidad de la parte patronal y la poca o nula intervención de la Inspección General de Trabajo, con lo cual la desigualdad socioeconómica entre ambas partes se hace más evidente y sobre todo propicia la arbitrariedad patronal.

El principio de irrenunciabilidad de garantías mínimas en estos casos, es inobservado flagrantemente alterando los postulados básicos de toda relación de trabajo, consecuentemente dichas prácticas hacen ineficientes las normativas laborales.



## BIBLIOGRAFÍA

ASIATUJ IXEN, Guillermo. **La sustitución del patrono como una garantía al principio de estabilidad.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012.

FORERO RODRÍGUEZ, Rafael. **El empleador.** México: Ed. Instituto de Investigación jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

GALLAGHER CONSTABEL, Constanza Andrea. **Contrato individual de trabajo.** Chile: Ed. Universidad Finis Terrae, 2014.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I.** México: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

Instituto Nacional de Educación Laboral. **El contrato individual de trabajo.** Ecuador: Ed. FLACSO-INEL, 1986.

MARTÍNEZ y GONZÁLEZ, Arturo. **La responsabilidad solidaria en el derecho laboral mexicano.** México: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2014.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho de trabajo.** Perú: Ed. Pontificia Universidad Católica de Perú, 2007.

Oficina Internacional de Trabajo. **La relación de trabajo.** Suiza: Ed. Organización Internacional del Trabajo, 2006.

PACHECO ZERGA, Luz. **Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado.** Argentina: Ed. Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación, 2011.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Los contratos de trabajo.** México: Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, 2011.

VALENZUELA SAZO, Jorge Rolando. **El Convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas y la necesidad de adecuar el Artículo 27 del Código de Trabajo a través de su reforma.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1989.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1978.

**Instructivo sobre Unificación de Criterios por Parte de la Inspección General de Trabajo para la Aplicación del Artículo 23 del Código de Trabajo.** Inspección General de Trabajo, 2013.