

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

**FALTA DE PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN
GUATEMALA**

CEFERINO RICARDO CHIROY QUINÁ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2022

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

**FALTA DE PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CEFERINO RICARDO CHIROY QUINÁ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 30 de abril de 2019.

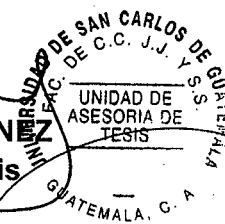
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CEFERINO RICARDO CHIROY QUINÁ, con carné 200515609,
 intitulado FALTA DE PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 08 / 09 / 2021.

[Signature]

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala 04 de noviembre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha treinta de abril del año dos mil diecinueve, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del alumno **CEFERINO RICARDO CHIROY QUINÁ**, que se denomina: **"FALTA DE PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN GUATEMALA"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que señaló el trabajo autónomo; el sintético, indicó la importancia del mismo; el inductivo, dio a conocer la forma en que se lleva a cabo en el país, y el deductivo, estableció su falta de protección legal. Se utilizó la técnica de investigación documental.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos señalaron la importancia del tema. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan la falta de protección al trabajo autónomo en la sociedad guatemalteca.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
5. En relación a la conclusión discursiva, la misma se redactó de manera clara y sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre el sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

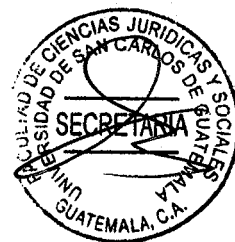


La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805

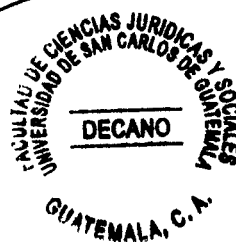
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **CEFERINO RICARDO CHIROY QUINÁ**, titulado **FALTA DE PROTECCIÓN LEGAL A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN GUATEMALA**.
Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A MI PADRE CELESTIAL:

Por acompañarme en todo momento y en cada día de mi vida.

A MI ESPOSA:

Ingrid Jaqueline Díaz Méndez, por estar a mi lado en el atardecer de mi vida.

A MIS PADRES:

Ernesto y Vigilia, por haberme dado la vida.

A MIS HIJOS:

Fernanda, Alejandra, Victoria y José, porque cada uno de ellos me permite ser su amigo y les exhorto a que sigan luchando para lograr sus metas, pues todo es posible.

A MIS NIETOS:

Fernando, Adriana, Iván y Valentina, que este logro sea un ejemplo para que se superen y lleguen muy lejos en la vida, y tengan siempre presente que están en mi mente y corazón, que Dios los bendiga.

A MIS HERMANOS:

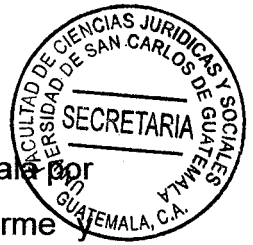
Porque cada uno de ellos me ha compartido parte de su vida.

A MIS AMIGOS:

Que de una u otra forma me apoyaron durante mi camino de estudios y estuvieron en las buenas y malas, "muchas gracias amigos".

A AQUELLAS PERSONAS:

Que sin darse cuenta, y que de una u otra forma me motivaron a seguir luchando para lograr mi propósito y alcanzar la meta, "muchas gracias".



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi hogar de estudios, por refugiarme y albergarme durante mi vida estudiantil, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, “muchas gracias”.



PRESENTACIÓN

El trabajo que se presenta señala la falta de protección de los trabajadores autónomos en Guatemala y tiene como objeto la indicación de qué son los trabajadores de esta clase, cómo se les resguarda, si existen o no diferentes tipos de trabajadores autónomos, sus obligaciones y derechos, ámbito legal y si se aplican normas en su protección.

El derecho laboral se fundamenta en el principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica, siendo el derecho laboral el que tiene que aplicarse frente a la multiplicidad de normas jurídicas y en cuanto a las reglas que resulten mayormente beneficiosas para cada trabajador.

El trabajador autónomo se caracteriza por la realización de su actividad profesional de forma personal y directa, siendo el mismo el que ha tenido un papel crucial en la economía, siendo necesario el estudio económico y social que ayude a la comprensión de la verdadera situación de estos trabajadores y como a través de ellos mismos se mejorará un problema que lesiona a la población como lo es el desempleo.

La tesis es de naturaleza jurídica pública, habiéndose estudiado el derecho laboral en la ciudad capital de la República de Guatemala durante el período comprendido de los años siguientes: 2018-2020. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores autónomos y el aporte académico señaló su falta de protección y dio a conocer que la figura del trabajador autónomo ha ido cobrando importancia a lo largo del tiempo, debido a que ese colectivo es uno de los motores de la economía.



HIPÓTESIS

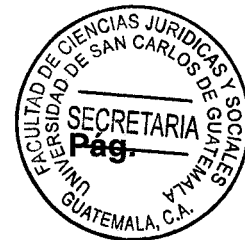
La falta de protección legal a los trabajadores autónomos en Guatemala no ha permitido la existencia de una serie de diversas fórmulas de aseguramiento específicas en resguardo de las responsabilidades en las que pueden incurrir estos trabajadores en la realización de sus labores, ni tampoco que se les respeten sus garantías, derechos humanos y principios laborales propios de todo trabajador guatemalteco.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó y dio a conocer la importancia legal de proteger a los trabajadores autónomos en Guatemala, así como de que puedan desempeñar sus actividades libremente en la complejidad del entorno en el que se desenvuelven.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, así como los siguientes métodos de investigación: histórico, analítico, inductivo, deductivo y sintético. Los mismos permitieron la recolección de información tanto bibliográfica como documental de autores nacionales y extranjeros que permitieron la obtención de material relacionado con el tema de los trabajadores autónomos en el país.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

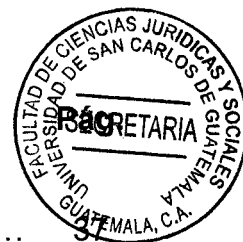
1. El trabajo.....	1
1.1. El trabajo y su concepción.....	1
1.2. Evolución conceptual.....	5
1.3. Actividad, trabajo y empleo.....	8
1.4. Trabajo humano.....	8
1.5. Desempleo y cambios en la relación laboral.....	12

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	15
2.1. Concepto.....	20
2.2. Estructura y contenido.....	22
2.3. Características.....	22
2.4. Principios.....	25

CAPÍTULO III

3. La relación de trabajo.....	29
3.1. Contrato de trabajo.....	29
3.2. Relación de trabajo.....	32
3.3. Precedentes de la teoría de la relación de trabajo.....	33
3.4. Formación de la relación de trabajo.....	34
3.5. Contenido de la relación de trabajo.....	34
3.6. Elementos de la relación de trabajo.....	35



3.7. La presunción laboral.....	
3.8. Obligaciones, prohibiciones y derechos de los trabajadores y patronos.....	39

CAPÍTULO IV

4. La falta de protección legal a los trabajadores autónomos.....	47
4.1. Trabajador autónomo y trabajador asalariado.....	47
4.2. Antecedentes.....	49
4.3. Derechos laborales del trabajador.....	53
4.4. Relaciones del trabajo humano.....	58
4.5. Estudio de la falta de protección a los trabajadores autónomos en Guatemala.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer la falta de protección legal a los trabajadores autónomos en Guatemala. El trabajo representa toda actividad llevada a cabo por el ser humano con la finalidad de la producción de bienes y servicios que le permita la satisfacción de sus necesidades y las de los demás, siendo esa actividad la que puede llevarse a cabo manualmente o intelectualmente.

Se entiende al trabajo como un conjunto de actividades que se llevan a cabo con el propósito de llegar a una meta, produciendo servicios como bienes, solucionando los problemas y satisfaciendo las necesidades de los seres humanos. Los objetivos de la tesis indicaron la importancia del estudio de las diferentes formas de trabajo que han existido en la historia de la humanidad más parecidas al trabajo autónomo o independiente, así como que se indague en relación al resguardo con el cual cuentan y la forma en la cual inicia el trabajador esta clase su actividad. La hipótesis formulada se comprobó y dio a conocer la falta de protección a los trabajadores autónomos en la ciudad capital de la República de Guatemala.

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encargan de la regulación de las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que tienen intervención en una relación de trabajo. Se caracteriza por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador, así como es un derecho dedicado a la clase obrera que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patronos, así como persigue un mismo fin de proteger al trabajador para lograr una justicia social por lo que es un derecho unitario, y un derecho progresivo debido a que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales. En el mismo se llevan a cabo las relaciones bilaterales y asimétricas que se dan en el contrato de trabajo, o sea, el derecho laboral se origina en un momento concreto político y social que ha supuesto una justificación del conflicto social, el cual es tendiente a la regulación de las relaciones que se presentan entre empleador y empleado.



Los trabajadores autónomos son heterogéneos y llevan a cabo un trabajo por cuenta propia y son de importancia para la economía del país. El número de los mismos ha ido creciendo de manera forzosa, debido al cambio de modelo productivo que ha existido en la economía y su consecuente dificultad de acceso al mercado de trabajo asalariado por la falta de puestos laborales, debido a que muchos han sido cubiertos con máquinas.

Además, se caracterizan por su realización habitual con la cual se hace referencia a la dedicación de una actividad en concreto, delimitándola a un sector productivo determinado; su realización personal y directa, en la cual los trabajadores autónomos ejercen su actividad de que se forme el personal de manera directa al ser los dueños de sus frutos, sin tener en consideración que pueden contratar a trabajadores por cuenta ajena, asumiendo los riesgos innatos de su actividad; sin sujeción a contratos de trabajo, en donde los trabajadores autónomos son diferentes a los trabajadores por cuenta ajena ya que estos últimos se encuentran bajo la sujeción del ámbito de aplicación de las normas jurídicas, debido a que los trabajadores de esta categoría no están sujetos a ningún tipo de sujeción; y están bajo la supervisión de un título lucrativo, debido a que la actividad económica que llevan a cabo se encuadra dentro de los ámbitos tanto profesionales como empresariales, y por ende, su actividad tiene que ser lucrativa, implicando la obtención de beneficios por parte de los trabajadores en estudio.

Existen garantías complementarias que en función de la actividad del trabajador autónomo y de la tipología de trabajos pueden ser necesarias para la realización de una cobertura sólida de sus riesgos, como sucede con la garantía de responsabilidad civil cruzada por daños personales preexistentes.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, indica el trabajo, concepción, evolución, empleo, trabajo humano y desempleo; el segundo, estableció el derecho laboral, concepto, estructura, características y principios; el tercero, señaló la relación de trabajo, contrato de trabajo, precedentes, formación, contenido y elementos; y el cuarto, analizó la desprotección a los trabajadores autónomos. Se utilizó la técnica documental y los métodos: analítico, sintético, inductivo y deductivo.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

En el medio académico de los países desarrollados se ha intensificado la reflexión sobre el trabajo humano y el empleo, como consecuencia de los profundos cambios del sistema productivo, siendo fundamental el estudio de la evolución del concepto de trabajo, tomando en consideración las investigaciones recientes, al igual, que la definición y medición del desempleo, noción que no es muy antigua. También, es de importancia la actividad que se lleva a cabo en los contratos en específico.

1.1. El trabajo y su concepción

En las sociedades primitivas no se podía hacer la distinción del trabajo, en relación con las actividades humanas, siendo esencial el estudio del conjunto coherente de operaciones técnicas que se orientan a la producción de los medios materiales necesarios, para que se garantice la existencia del hombre. De acuerdo con la etimología, el trabajo consiste en una noción que indica la existencia de una actividad física que moviliza un saber productivo, empleando las herramientas necesarias, sirviéndose a la vez de la tecnología.

“Anteriormente la duración del trabajo se limitaba al tiempo dedicado a hacer las provisiones, o llevar cabo las actividades destinadas a la reproducción de la fuerza física del trabajo, pero eso determinaba un tiempo bien limitado dentro de la jornada de trabajo, debido a que las necesidades naturales no son ilimitadas. Con ello, se trató siempre de



una actividad de orden personal, pero llevada a cabo dentro de un contexto social determinado, no tomara en cuenta la exclusión de una dimensión lúdica”.¹

La motivación de los seres humanos cuando inician la actividad laboral no ha sido puramente para la satisfacción de sus intereses personal. La dimensión colectiva primaba sobre la individual, debido a que todos los individuos no habían irrumpido como actores en la historia.

Es de anotarse que para los grandes filósofos griegos, y específicamente para Platón y Aristóteles, el trabajo consistía en una actividad exclusivamente física, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas para el aseguramiento de su sustento, así como para la satisfacción de sus necesidades vitales y la reproducción de su fuerza laboral en una dimensión física. O sea, era una actividad tomada en consideración por el resto de las personas no únicamente como no valorizada socialmente, sino que se justificaba en última instancia por la dependencia que los seres humanos tenían con respecto a sus necesidades.

La libertad de los ciudadanos de la ciudad griega únicamente podía iniciar a ejercerse una vez que las personas se habían encargado de la satisfacción de sus necesidades materiales. Previo a llegar al alcance de ese estadio, debido a la asignación de tiempo y a las preocupaciones que aquella labor implicaba, el ciudadano no podía ocuparse por completo de la ciudad, es decir de la política.

¹ Casasola Fuentes, María José. **Introducción al derecho de trabajo**. Pág. 20.



Pero, lo que era auténtico a los seres humanos libres y que en esa época fundamentaba la dignidad de las personas, era referente a otras actividades que eran ajenas al trabajo.

En primer lugar, se encontraba el ocio dedicado a la teorización, la reflexión matemática y la filosófica, o sea a la contemplación de la realidad y de la verdad que permite parecerse a lo que se encuentra contemplado. Con ello, se está haciendo referencia a la actividad que es ejercida por el espíritu o más específicamente a la razón, pero no de manera directa por el cuerpo o por la materia. En segundo lugar, se situaba la actividad ética, o sea, el tipo de práctica que debido a su naturaleza, no se encontraba bajo la subordinación de otras finalidades, teniendo su propio fin en sí misma. En tercer lugar, la política, es decir la participación en la gestión de la ciudad, lo cual, era propio de los ciudadanos y tenía relación con una actividad que englobaba la expresión de la palabra y el uso de la razón, y que solamente podía ser confiada a los seres en libertad.

“Para Aristóteles, el ser humano racional tiene como labor esencial la del desarrollo de su razón y de su libertad para parecerse a los dioses y dedicarse a la contemplación, a la filosofía y a actuar de acuerdo a la virtud para ser un buen ciudadano”.²

Desde ese ámbito, ese tipo de ocio que no era sinónimo de inactividad, era tomado en cuenta como la auténtica vida, siendo la educación de los ciudadanos la que se orientaba a la creación de las condiciones necesarias para que las personas fueran capaces de gozar del ocio, lo cual, era una actividad mayormente noble que el trabajo concreto, debido a que se orientaba a la producción de los valores de uso.

² Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 78.



Por su parte, las relaciones sociales únicamente se concretaban en la vida política, donde los ciudadanos tenían comportamientos parecidos, cosa que no se presentaba en la actividad de trabajo, debido a que los oficios diferenciaban a las personas. Por ende, el trabajo no era sinónimo ni de identidad, ni de desarrollo personal, a pesar de que se reconocía que al trabajar el artesano dejaba algo de sí en su obra.

Pero, en la ciudad griega, de pequeñas dimensiones y en donde todos se conocían, no todas las personas tenían que cumplir con dicha actividad laboral en una labor auténtica de los esclavos y no de los seres humanos libres, con el agravante que con el correr del tiempo y debido a ese esfuerzo, aquellos que hacían esos trabajos manuales de carácter servil para la satisfacción de las necesidades materiales y que ejercían un oficio, iban a tener problemas.

Como consecuencia el trabajo manual era generador de estigmas, pero no entre los seres humanos libres, sino exclusivamente entre los esclavos que eran quienes los llevaban a cabo. Esas labores no tenían para ellos un mayor valor, no únicamente debido a que eran de carácter manual, sino también debido a su naturaleza subalterna, no eran llevados a cabo por sí mismos, sino en función de otra finalidad, debiéndose insistir en el hecho de que la situación de la Grecia antigua, de pequeñas dimensiones, cuya configuración económica y social dio origen al pensamiento de grandes filósofos, siendo bien particular y difícilmente generalizable y desde entonces el trabajo ha adoptado otro significado.

“Etimológicamente, en la Edad Media el significado de la palabra trabajo se encontraba asociado a una restricción, debido a que era proveniente del latín *tripalium*, el cual era la



denominación de un yugo que era colocado para la realización de una labor, término que se extendió luego de la presencia y uso de instrumentos de tortura”.³

Los cambios culturales y en la escala de valores sociales que significaron las religiones cristianas en los dos milenios que preceden, se manifestaron sobre el trabajo humano, primeramente por la vía de los hechos, luego mediante la reflexión filosófica y por último en el reconocimiento de determinados hechos humanos, debido a la afirmación de la libertad, la igualdad y la fraternidad de todos los seres humanos, independientemente de su raza u origen social, los cuales son principios que inspiraron las revoluciones políticas, científicas y culturales fundamentadas en dichos principios.

1.2. Evolución conceptual

Es a partir de la reforma protestante y del pensamiento de Martín Lutero, cuando inicia a hacerse mención de la ética del trabajo, valorizando para el efecto a los seres humanos en dicho sentido, justificando el beneficio económico resultante del trabajo y la austeridad en el consumo y la propensión del ahorro.

Mientras los fisiócratas pensaban que únicamente la agricultura se encontraba en el origen de las riquezas, y que la única clase realmente productora se encontraba integrada por los agricultores, años más tarde se le otorgó importancia prioritaria al trabajo humano en especial al sector manufacturero tomado en cuenta como fuente de riqueza.

³ Folch Kaskel, Walter Alexander. **Derecho español del trabajo**. Pág. 80.



No son únicamente los seres humanos los que crean la riqueza explotando los recursos naturales a través de la industria, pero es cierto que el concepto de fuerza de trabajo humano se desarrolla en la ciencia económica con posterioridad a su uso por parte de los físicos con relación a la fuerza de la naturaleza, siendo evidente que ello tuvo una influencia real, por la vía de las pertenencias a un mismo medio social y cultural.

“Durante el Siglo XIX Hegel es uno de los filósofos que más planteó el problema relacionado con el trabajo, en el marco de las relaciones del ser humano con la naturaleza, de su acción como mediador. A través del trabajo, el ser humano se aleja de sí mismo, para existir verdaderamente, dejando de ser abstracto para un devenir concreto, superando sus propias necesidades, contribuyendo a la superación de las necesidades de los demás”.⁴

El trabajo consistió en primer término, en un acto que ocurre entre el hombre y la naturaleza. El hombre tiene relación con la naturaleza, con el papel de una potencia natural. Las fuerzas con las que su cuerpo está dotado, las pone en movimiento a fines de asimilarse a la materia para darle forma útil a su vida.

La división del trabajo ha tenido en su evolución un enfoque social, como resultado de la dependencia de los seres humanos y por ello mismo contribuye a relacionarse entre sí. Esa división en la manufactura y en las condiciones de trabajo y de vida de los obreros ha tenido relación con el origen de la alineación. Pero, la satisfacción del trabajo realizado y

⁴ **Ibíd.** Pág. 120.



su contribución con el desarrollo de la personalidad de quien lo lleva a cabo no es que tenga que ser tratado de forma prioritaria.

Durante la segunda mitad de Siglo XIX, esas concepciones de la filosofía se enfrentaron a la realidad generada por el desarrollo de la industria inspirándose en el capitalismo de la época, que se traduce en la situación de alienación de los obreros industriales, situación que perturbó la relación con el resto de los seres humanos dominantes. Es a partir de esa época que se desarrolló en gran escala el trabajo industrial bajo la modalidad de trabajo asalariado.

Poco a poco, en el contexto del desarrollo capitalista del Siglo XIX, emergió el trabajo abstracto, en donde el trabajo como mercancía era susceptible de ser dividido, sino que se llevaba a cabo como medio de hacer un intercambio, para la obtención de un ingreso salarial mediante el contrato de trabajo y por esos motivos su producto podía ser expropiado a la persona que lo había creado.

En contradicción con la dura realidad económica, el trabajo volvió a ser tomado en consideración por investigadores científicos, filósofos, antropólogos y sociólogos como una actividad debido a la cual los seres humanos se descubren, toman conciencia y se construyen a sí mismos, estableciendo relaciones con los demás, debido a que devienen dominadores de la naturaleza y son constructores del mundo. En las sociedades modernas e industrializadas, el trabajo ha sido tomado en consideración de forma progresiva como un espacio privilegiado para la integración social, así como también para la construcción de la identidad y la realización personal.



1.3. Actividad, trabajo y empleo

El trabajo no siempre ha sido en sí mismo el portador de la identidad personal y de la integración social. El trabajo asalariado es predominante en la actualidad y no es una variante de la naturaleza del ser humano, debido a que es únicamente una categoría histórica cuyo desarrollo futuro se encuentra condicionado.

Esa afirmación obliga a que se defina de mejor manera el significado de las nociones de actividad, trabajo y empleo que se tomaban en consideración próximas entre sí e inclusive podían llegar a confundirse. Pero, las transformaciones económicas recientes y la reflexión de los historiadores, economistas, sociólogos y filósofos pusieron en duda esa asimilación, siendo importante hacer la distinción entre la actividad, el trabajo y el empleo asalariado, siendo el último solamente una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico dado.

1.4. Trabajo humano

El trabajo consiste en uno de los modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo llevado a cabo por el ser humano, para la producción de algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria. El trabajo como labor o esfuerzo no va a desaparecer nunca.

“Consiste en una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social y ética, pero también cuenta con dimensiones cognitivas y



psíquicas, es decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales, dejando por un lado sus implicaciones específicamente económicas, tomadas en consideración en las investigaciones que han llevado a cabo aportes de importancia de esta noción”.⁵

Su originalidad consistió en la formalización conceptual de la distinción existente en la realidad productiva entre el trabajo y la actividad ejecutada, redescubriendo la riqueza del acto de trabajar, a pesar de las restricciones a las cuales se encuentra sometido. El trabajo humano no es únicamente una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje llevado a cabo en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto lo que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad.

La ejecución del trabajo programado por los especialistas en métodos, en los cuales su desarrollo concreto surge de los incidentes e intervienen factores aleatorios que siempre exigen hacer adaptaciones, ajustes y rediseños, si se desea cumplir con los objetivos fijados en materia de productividad, costos, calidad y cálculo de los plazos de entrega.

El trabajo implica una actividad que no puede nunca ser completamente eliminable, a pesar del avance de la automatización, y no se encuentre exento de fallas propios de la condición humana. Ello, quiere decir que necesariamente el trabajo requiere también una movilización subjetiva, es decir psíquica del trabajador, para la compensación de las fallas de la concepción y del trabajo, para hacer frente a los problemas aleatorios encontrados

⁵ Gómez Alvizurez, Jonathan Rodrigo. **Modalidades de trabajo en el mundo**. Pág. 59.



en la realidad. La movilización subjetiva únicamente se opera plenamente cuando el trabajador espera la obtención de su realización personal y un reconocimiento social de su identidad.

El trabajo es de forma directa o indirecta, una actividad esencialmente social en donde intervienen los valores culturales, la ética, y las creencias que hacen posible la coordinación. La relación de coordinación y cooperación entre los productores está condicionada a su previa comunicación dentro del colectivo de trabajo y requiere de la construcción del lenguaje que exprese mediante símbolos de la representación social de la realidad y que sea adaptado a las características específicas del proceso de trabajo que se trate.

Cuando las condiciones y el medio ambiente de trabajo por una parte o el contenido y la organización del trabajo por otra, son deficientes, provocan accidentes y se encuentran en el origen de problemas de salud, pero también problemas psíquicos.

Las capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores ante el sufrimiento se movilizan, y para hacer frente a la situación se construyen las ideologías defensivas, de naturaleza colectiva.

“Debido a la centralidad del trabajo que postula esta corriente de pensamiento y el papel de mediador que éste ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y la privada, entre la actividad social y la doméstica, entre la persona y la naturaleza, esa



actividad es, o puede ser una restricción de la actividad laboral por motivaciones de carácter independiente de la voluntad del trabajador”.⁶

En su esencia, en tanto que actividad, el trabajo es indisociable de la vida humana y no tiene fin. El trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. La importancia del trabajo para quien tiene empleo no es solamente la que le permite obtener los recursos para sobrevivir. Consiste en una actividad necesaria, debido a que es creadora de bienes y servicios, sin los cuales no podría vivir ni reproducirse la especie humana.

Al ejecutar esa actividad, al mismo tiempo que se domina y transforma de alguna forma la naturaleza se están desarrollando e involucrando todas las dimensiones de la personalidad del trabajador. El trabajo le permite a quien lo lleva a cabo la ejecución e instauración de relaciones interpersonales, así como construir un colectivo de trabajo, es decir, una identidad nueva generada por los lazos y relaciones que crean una solidaridad de hecho entre todos los trabajadores asalariados y demás categorías profesionales de una misma unidad productiva.

Debido al trabajo, los seres humanos construyen su misma identidad y por su intermedio buscan sentido a lo que hacen. El trabajo convierte a las personas en seres humanos trascendentes, debido a que puede perdurar en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente.

⁶ *Ibíd.* Pág. 75.



1.5. Desempleo y cambios en la relación laboral

Una de las consecuencias generadoras de problemas en los países capitalistas ha sido el incremento y la estabilidad en el trabajo a un elevado nivel, tendencia que no ha sido revertida cuando las economías han vuelto a crecer. Pero, de forma concomitante y hasta mediados de los años 80, se produjeron profundos cambios en lo relacionado con la organización de las empresas y la relación salarial, que fueron consistentes en la introducción de innovaciones tecnológicas en relación a los procesos y los productos, y cambios en la organización en cuanto a la estructura de la empresa, el proceso productivo y el proceso de trabajo.

Las empresas se reestructuraron disminuyendo su trabajo, concentrándose en la producción que tiene mayor valor agregado del resto, abandonando la tendencia de la integración vertical y recurriendo a los proveedores de pieza y subconjuntos, orientando su producción en función de la demanda y haciendo cada vez más tensa la producción y la relación de los proveedores y subcontratistas al emplear los sistemas del tipo.

La exacerbación de la competencia, tanto la interna como aquella introducida por la mundialización, impuso una lógica rigurosa para la reducción de los costos dándole prioridad a los gastos salariales directos e indirectos, aumentando la productividad, mejorando la calidad de vida y cumpliendo los plazos de entrega pactados.

Pero, además también se produjeron cambios en las diversas formas de gestión de la fuerza de trabajo y en cuanto a la relación salarial. En primer lugar, los contratos regidos



por la legislación del trabajo fueron cambiados poco a poco por otros derivados de la legislación. Ello, significó de hecho, dejar progresivamente de lado la garantía jurídica de la estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores. Los asalariados, proveedores y contratistas iniciaron a compartir con los empresarios los riesgos de la incertidumbre y de las variaciones de la demanda, con sus impactos sobre el trabajo.

Los procesos generalizados pero diferenciados de acuerdo a los países, de privatización y de reformas al Estado impulsadas por el proceso de globalización y de crisis fiscal, fueron los que promovieron los retiros voluntarios, las jubilaciones anticipadas y finalmente los despidos o retiros negociados contractualmente.

“Esas partidas, hacia el desempleo o la inactividad, fueron compensados con indemnizaciones significativas que estimularon entre los trabajadores, mandos medios y ejecutivos involucrados, así como la creación de microempresas y el ejercicio de trabajos por cuenta propia, cuya característica específica es la reducción o total eliminación del trabajo asalariado y en relación de dependencia de los nuevos emprendimientos”.⁷

Por otro lado, los empresarios lograron que los gobiernos dictaran normas instaurando nuevas formas de empleo, como la flexibilidad en cuanto a la duración del tiempo de trabajo y a la determinación del nivel de salarios eliminando la posibilidad de su ajuste mediante la indexación con relación a la inflación pasada. De esa manera aparecen o se generalizan

⁷ Álvarez del Castillo, Enrique. **Principios generales y derecho individual de trabajo**. Pág. 66.



los contratos de duración determinada, los trabajos a tiempo parcial, los trabajos temporales, el trabajo contratado por medio de agencias y los contratos de temporada existentes.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

El término trabajo cuenta con varios sentidos o acepciones que guardan entre sí relación cercana. De forma habitual, se hace mención del término como actividad productiva y aplicación o ejercicio de las facultades humanas que se necesitan para la producción de los medios y condiciones de vida. Otras veces se hace mención del trabajo como resultado de esa actividad productiva, como materialización o concreción de un esfuerzo laboral, así como también se emplea como sinónimo de empleo u ocupación en el sistema productivo.

Por trabajo se entiende el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza y el mismo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de una serie de satisfacciones. O sea, es toda actividad humana, intelectual o material que sea independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La normativa legal reguladora del derecho laboral cuenta con una estructura ordenada que busca el resguardo, defensa o guía de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, siendo de importancia la indicación de la diferencia que existe entre las relaciones individuales y las colectivas.

Las principales clases de prestación de trabajo, con trascendencia legal se clasifican en trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena; trabajo autónomo y dependiente; trabajo libre y forzoso, trabajo a título oneroso y trabajo benévolo. De acuerdo al punto de



vista doctrinal que se adopte, la clasificación de mayor importancia es la que se contraponen al trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena, o bien la que hace la distinción entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente.

“La clasificación que hace la distinción entre trabajo libre y trabajo forzoso es decisiva para el estudio de la historia del derecho y, a pesar de que ha perdido un papel protagónico, sigue conservando las implicaciones que trae consigo el principio de libertad de trabajo. A su vez, el tipo de trabajo a título oneroso y benévolo suele encontrarse normalmente en función de los términos de la clasificación fundamental, que, es la que hace la diferencia entre el trabajo autónomo y el trabajo independiente”.⁸

Las normas del derecho del trabajo regulan relaciones que, de manera directa e indirecta, derivan de un trabajo, o sea, no únicamente tutelan ese vínculo entre trabajadores y patrones como relación directa, sino a la vez van más allá y regulan las relaciones que pueden presentarse entre un patrón y el beneficiario del trabajador en el pago de alguna indemnización por muerte del trabajador en una relación indirecta. Además, la prestación laboral tiene que ser libre y en caso adverso se trata de un tipo diferente de relación que inclusive puede ser la que implique la privación ilegal de la libertad. También, tiene que existir subordinación en la relación que se está tutelando.

El objeto del derecho en análisis consiste en el trabajo humano y productivo. El bien jurídico que resguarda el mismo es la vida activa, comprendida como el despliegue de las

⁸ Girón Santa Cruz, Paul Andrés. **El trabajo humano y el salario**. Pág. 96.



energías individuales con la finalidad de la producción de bienes y servicios de cualquier categoría, tanto para ganarse el sustento, como para el desarrollo de la misma personalidad. De acuerdo a las diversas visiones, el trabajo es un derecho o bien un deber, un acto de libertad y creación o un padecimiento y un castigo, un bien de la persona o un bien de la colectividad.

El trabajo es una noción ambivalente, que evoca tanto la libertad y la creación, como también el padecimiento y la fatiga de una actividad que no es constitutiva de su propio fin. De esa manera se puede indicar la dualidad del trabajo, debido a que por una parte permite la creación y transformación del mundo; y por otra, supone esfuerzo y es tanto un derecho como un deber.

El derecho del trabajo es un verdadero derecho fundamental, al que le resulta aplicable el régimen jurídico general de los derechos fundamentales tal y como se señala al indicarse que agrupa la libertad de elección de la profesión u oficio, el derecho del trabajo y el deber de la huelga. En el precepto, el orden sistemático es el contrario, lo que ha suscitado algunas críticas de la doctrina.

Tomando en consideración un punto de vista conceptual es esencial partir de la premisa de la libertad de trabajo que supone la prohibición del trabajo forzoso y la libertad de elección de la profesión u oficio. Pero, ello no se limita a resguardar la libertad de trabajo, sino que reconoce a la vez y de manera separada el derecho al trabajo. Este derecho no se agota en el reconocimiento de la libertad de trabajo, o en el establecimiento de prestaciones de desempleo o de una política encaminada al pleno empleo. El mismo,



englobando esos aspectos, tiene un contenido normativo más amplio que tiene que ser respetado y resguardado para la realización de los poderes públicos. Además, con la atribución del derecho al trabajo no únicamente se busca el aseguramiento de la existencia de aquellos que no cuentan con otra riqueza productiva que su fuerza de trabajo, sino a la vez el reconocimiento de que el mismo trabajo integra la personalidad del hombre y que el mismo no puede desarrollar plenamente su personalidad sin la posibilidad de una efectiva realización del trabajo.

“El reconocimiento constitucional del deber de trabajar y del derecho al trabajo puede ser analizado como la imposición de un deber moral de trabajar y de un derecho que sea correlativo a la obtención y conservación de una ocupación remunerada o, en su caso, de una prestación por desempleo”.⁹

El deber de trabajar tiene que ser entendido con carácter relativo, debido a que no puede obligarse a trabajar mediante la fuerza, ni mediante pena, lo que es equivalente a la implantación de un sistema de trabajo forzoso. El deber en mención no puede ser configurado como una obligación coercible, ni tampoco es constitutivo de un deber de orden constitucional. De esa forma, el incumplimiento del deber de trabajar tiene una gran trascendencia jurídica y se encarga de la legitimación de eventuales medidas legales adversas. Es así como puede hacerse mención que no puede aspirar a la protección por desempleo quien, pudiendo y teniendo la oportunidad de trabajar, deja de hacerlo de manera voluntaria.

⁹ Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo y previsión social**. Pág. 130.



En el logro de la justicia social es decisiva la lucha de la clase trabajadora por la superación de los esquemas de derecho privado. En los inicios de la Revolución Industrial era prevaleciente el individualismo jurídico, que consagró el dogma de la autonomía de la voluntad y la abstención normativa en la regulación de los aspectos relacionados con el contrato. Las partes de un contrato eran libres para la realización de los pactos que tuviesen por conveniente, el mismo límite del respeto a la ley, la moral y al orden público.

Los esquemas del derecho liberal e individual del trabajo no tienen más valor que el de una justificación ideológica de la desigualdad material que separa a las partes de la relación laboral.

Además, con el paso del tiempo, ha evolucionado el alcance de la dignidad en el trabajo y en la actualidad la expresión de condiciones de trabajo dignas, de carácter genérico, englobando diferentes derechos del trabajador como el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales y libertades públicas, tutela de la seguridad y salud laboral, derecho a un salario suficiente, promoción a través del trabajo y limitación de la jornada y del derecho a descansos, permisos y vacaciones retribuidas.

El derecho del trabajo designa un derecho del individuo frente al Estado, encaminado a la obtención y conservación de una ocupación remunerada o, en su defecto, una prestación en caso de desempleo.

El derecho en estudio es una manifestación concreta de la libertad del hombre, y se fundamenta en la misma dignidad humana, contribuyendo al libre desarrollo de la



personalidad, siendo una condición inexcusable para la obtención de los medios de subsistencia que permiten que se lleve a cabo una vida digna. La obtención de un salario suficiente por medio del trabajo permite el ejercicio de otros derechos fundamentales como el disfrute de una vivienda digna y adecuada.

Además, si no se garantiza a las personas el acceso a determinados recursos económicos, no se les permite el ejercicio de determinados derechos fundamentales, que se convierten en ilusorios.

El trabajo permite la dignificación del ser humano y el trabajador tiene derecho a un trabajo digno que respete los derechos fundamentales y libertades públicas del ciudadano y en particular, el derecho a una remuneración suficiente, así como a la limitación de la jornada y descansos, permisos y vacaciones retribuidas, con la finalidad de que la prestación de servicios no suponga un menoscabo de la salud y de la integridad física y mental.

2.1. Concepto

“Diversas son las posturas que señalan la forma en que tiene que atribuirse un concepto a esta materia, existiendo quienes opinan que tiene que darse al inicio del estudio de una disciplina, para que de esa forma sea de utilidad como guía, mientras que otros indican que primero se debe tener conocimiento de los elementos de la disciplina jurídica y después introducirlos a la constante evolución del derecho laboral”.¹⁰

¹⁰ Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 77.



Pero, para que se fije un concepto claro del derecho en estudio, se tienen que tomar en consideración diversos aspectos, como su naturaleza jurídica, autonomía, sujetos y objeto, debido a que de los mismos derivarán en una definición que sea acorde al contenido de la disciplina jurídica.

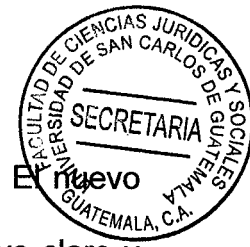
El derecho del trabajo es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad la obtención del equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, buscando como objetivo que ninguna de las partes se encuentre en desventaja.

El derecho laboral es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o bien de forma indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada.

“Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que realizan esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico referente a la socialización de la vida humana, omitiéndose al empleador, cuyos derechos también son reconocidos por la legislación laboral”.¹¹

¹¹ *Ibíd.* Pág. 90.



Ello, debido a las ideas que indican que el trabajador necesita de protección. El derecho del trabajo consiste en la norma jurídica que se propone como objetivo claro y definido la debida realización de la justicia social para que se garantice el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

2.2. Estructura y contenido

El derecho del trabajo puede ser concebido como una garantía y una norma de organización, una norma programática, una norma objetiva o un derecho subjetivo, o como un derecho objetivo o subjetivo, absoluto o relativo, subsidiario o directo, cuyo sujeto obligado sea el Estado o el empresario, y consiste en la realización de cualquier trabajo o únicamente un trabajo productivo en la misma profesión.

Es un derecho fundamental que abarca una faceta subjetiva y otra objetiva. Es sobre todo, un derecho de libertad, pero incluye algunas prestaciones constitucionales exigidas. De acuerdo al sistema económico, el grado de intervención del legislador y de las perspectivas ideológicas o de política de derecho, el derecho del trabajo puede resultar más o menos utópico en contenido y de igual manera puede variar el alcance de la dignidad en el trabajo.

2.3. Características

El derecho en estudio como cuerpo debidamente organizado de normas jurídicas, cuenta con características que lo hacen único y diferente del resto de ordenamientos legales, entre los cuales puede hacerse mención de: es un derecho social, se encuentra en constante



expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y a la vez reivindica a la trabajadora.

- a) Derecho social: la clasificación tradicional del derecho se realiza indicando la existencia del derecho público y del derecho privado, y ello se ha incorporado en una rama relativamente nueva denominada derecho social, siendo esa rama del derecho la encargada de la tutela y de que se brinde protección a clases sociales o grupos que se consideren vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

“El derecho laboral busca que se asegure el equilibrio entre los factores que tienen intervención en la relación de trabajo, donde se encuentran los patronos y trabajadores, considerando que los segundos se encuentran en una situación de desventaja frente al patrón, debido a ser el mismo el propietario del capital, motivo por el cual se puede establecer que el derecho laboral forma parte del derecho social”.¹²

- b) Constante expansión: el trabajo es referente a una actividad en constantes cambios que está sujeta al nacimiento de nuevas actividades profesionales, fundamentadas en nuevas tecnologías y en el surgimiento de condiciones económicas que provocan modificaciones en las condiciones laborales. De esa forma, el salario mínimo es revisado y ajustado anualmente, tomado en consideración las condiciones económicas imperantes en el país.

¹² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 114.



El derecho en estudio no puede dejar a un lado esos cambios en el entorno. Por ende, se encuentra en movimiento continuo, siempre en la búsqueda de que se abarque un mayor número de profesiones conquistando más derechos para los trabajadores.

- c) Constituye un mínimo de garantías: constitucionalmente se consagran garantías en beneficio de la clase trabajadora y esas garantías son el mínimo que tiene que respetarse en cualquier relación laboral, pero, cualquier derecho adicional a esas garantías es bien recibido. A los trabajadores se les tienen que conceder las garantías consagradas en la legislación, las cuales pueden aumentarse pero nunca disminuirse.
- d) Es irrenunciable: “Debido a ser garantías mínimas las que tienen que ser otorgadas constitucionalmente, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a la renuncia de esas garantías. Si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que esa declaración no es valedera”.¹³
- e) Reivindica a la clase trabajadora: debido a que tutela o resguarda los derechos de los trabajadores y a la vez busca la recuperación del valor de la fuerza laboral. El derecho del trabajo es reivindicatorio, debido a que busca la restitución de la clase trabajadora en el goce de sus derechos.

¹³ **Ibíd.** Pág. 180.



De esa manera, el derecho en mención busca la recuperación de un poco de lo que los trabajadores han perdido a lo largo del devenir histórico; es decir, el trabajador únicamente cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia.

Pero, esa fuerza ha sido cada vez más subvaluada y ha perdido esa posibilidad de asegurarse una subsistencia digna para el trabajador. El derecho laboral intenta darle mayores beneficios al trabajador para que pueda tener acceso a una vida decorosa.

2.4. Principios

Las normas e instituciones del derecho laboral se encuentran sujetas a principios que son determinantes de su orientación, siendo los mismos: el trabajo como un derecho y un deber, la libertad, igualdad y estabilidad en el trabajo, aplicación de la norma más favorable, y la suplencia de la queja.

- a) Trabajo como derecho y como deber: toda persona tiene derecho a un trabajo digno y que sea socialmente útil, siendo el trabajo un derecho y un deber social. Además, cabe indicar que la concepción moderna de la sociedad y del derecho coloca al ser humano en la sociedad y le impone a la vez deberes, concediéndole derechos que derivan uno de otro por su naturaleza social, siendo la misma la que tiene derecho a exigir de sus integrantes el ejercicio de una actividad de utilidad y honesta y el ser humano a su vez tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia que sea compatible con la dignidad de la persona humana.



El trabajo representa un deber debido a que es la forma que tiene el ser humano de regresar a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella, por otro lado, también consiste en un derecho que tiene el ser humano, debido a que el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para su subsistencia.

- b) Libertad en el empleo: es una garantía individual que indica que a ninguna persona se le puede limitar que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esta libertad únicamente puede vedarse por determinación judicial cuando se lesionen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, que sea dictada en los términos que marque la legislación, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Los individuos tienen libertad de elegir la industria, profesión o trabajo que mayormente les acomode, con determinadas limitaciones que tienen que conocerse como lo son la licitud, determinación judicial cuando se vulneren los derechos de terceros y la resolución de gobierno cuando se lesionen los derechos de la sociedad.

La primera limitación a la libertad de trabajo la constituye la licitud de la misma actividad que se lleva a cabo; o sea, que el trabajo o la actividad que se desempeñe no sea adversa a las normas jurídicas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, pero, sobre todo que esa actividad no constituya delito.



Los derechos de un tercero son vulnerados cuando se sustituye a un trabajador que aún se encuentra en litigio y que no ha resuelto su situación o bien cuando se le niega a un trabajador el derecho de regresar a desempeñar su trabajo después de un período de incapacidad.

Por otra parte, se ofenden los derechos de la sociedad cuando se pretende contratar a los trabajadores con la finalidad de cambiar a aquellos que hayan comenzado una huelga. Notoriamente, al impedirse el cierre de la empresa, contratándose personal nuevo, las demandas originales no serán resueltas, lesionándose con ello no únicamente a los trabajadores, sino también a sus familias, y por ende a la sociedad completa.

Nadie puede ser obligado a que preste sus servicios sin juna justa retribución, exceptuando los trabajos que sean impuestos por castigo por delitos que se hayan cometido o bien por el servicio de armas.

- c) Igualdad: son diversos los preceptos que dan a conocer la importancia de la igualdad en el trabajo. Para trabajo igual tiene que ser correspondiente salario igual, sin tomarse en consideración el género ni la nacionalidad. Al hacer mención de la igualdad como principio rector del derecho en estudio, se considera claramente la falta de distinciones, privilegios especiales o trato diferente en circunstancias parecidas, es decir, no pueden existir diferencias en trabajos similares por consideraciones de género, edad, raza y credo religioso. El principio de igualdad se complementa y constituye la razón de ser del derecho laboral.



- d) Estabilidad: tiene por finalidad el resguardo a los trabajadores en el trabajo con la finalidad de que tengan, en tanto la necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento alguno.

De acuerdo a este principio, el trabajador se encuentra seguro de tener empleo, siempre y cuando lo necesite y así lo desee, o sea, se le otorga certeza y seguridad de que no se encuentra privado de su empleo, siempre que el mismo exista y el trabajador demuestre aptitudes para su realización.

- e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: debido al carácter social del derecho laboral, en caso de que existan diversas disposiciones aplicables, siempre se tiene que aplicar la que sea de beneficio al trabajador, debido a que con ello se busca la obtención de la reivindicación del derecho laboral señalada como característica del mismo.
- f) Suplencia de queja: es el principio que hace referencia a que si el trabajador comete algún error, la autoridad laboral tiene que tomar en cuenta que el mismo no se cometió, es decir, subsanará el error. Este principio únicamente opera en beneficio del trabajador, como una forma más de reivindicarlo.

CAPÍTULO III



3. La relación de trabajo

El tema de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo entre el patrón y el trabajador individualmente considerado ha sido materia de debate y polémica y el aspecto mayormente relevante es el que hace referencia a la determinación de las diferencias entre el contrato y la relación de trabajo. La cuestión del contrato y de la relación de trabajo constituye el punto fundamental para la consecución de la autonomía misma del derecho laboral.

También, se ha sostenido que el contrato de trabajo es el fundamento del derecho del trabajo, y la diferencia entre contrato y relación de trabajo ha perdido actualidad, debido a que las teorías que sostienen esas posiciones se han acercado de forma notoria.

3.1. Contrato de trabajo

Contrato es el convenio que produce o transfiere obligaciones o derechos, en tanto que el convenio se encuentra conceptualizado como el acuerdo de dos o más personas para la creación, transferencia, modificación o extinción de obligaciones, motivo por el cual ambos conceptos aparecen como elementos de conformidad con la voluntad.

La figura del contrato inició en Roma, a pesar de que la determinación del concepto no es una labor sencilla, motivo por el cual se considera que el concepto de contrato tiene que



encontrarse no en el pacto sino en el efecto del pacto. Por lo general, se toma en cuenta que la evolución contractual finalizó con el Código Napoleón, y significó el vértice que marcó el declive de la voluntad como elemento esencial del contrato.

Después del Código de Napoleón, en distintos países se han creado nuevas figuras jurídicas a las que se siguen llamando contratos, pero que realmente no lo son, en virtud de que en ellos su contenido no se encuentra determinado plenamente por la voluntad autónoma de las partes, sino sujeto a múltiples limitaciones y modalidades impuestas por la ley.

“En dicho orden de ideas, a pesar de que los mismos civilistas reconocen la relatividad de la idea contractual, se han presentado laboristas que han continuado empleándola para hacer referencia exacta al vínculo existente entre quien presta un servicio y quien lo recibe”.¹⁴

Son diversos los autores que se han ocupado de que se proponga una definición o concepto de contrato de trabajo. Uno de los clásicos mayormente reconocidos en la doctrina es el tratadista Guillermo Cabanellas, quien se encargó de llevar a cabo un planteamiento indicando que el contrato de trabajo tiene por finalidad la prestación continua de los servicios privados con carácter económico, por el cual una de las partes otorga una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

¹⁴ Mónaco Flores, Lincey del Rosario. **Fundamentos y principios laborales**. Pág. 67.



El factor constante que se presenta en los distintos conceptos de contrato y de contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en el último caso del trabajador y del patrón, pudiendo ese acuerdo manifestarse de forma expresa o tácita. En dicho argumento es en el que descansa la defensa del contractualismo, debido a que ante los diversos argumentos que desvirtúan la manifestación de voluntad de manera específica del patrón, se sostiene que ciertamente dicha voluntad puede no ser expresa pero sí tácita.

Igualmente se tiene que expresar que aunque la voluntad patronal no esté plasmada por escrito, puede haberse manifestado de forma verbal. Aun en los casos en que la incorporación de trabajadores a una empresa es el resultado de la aplicación de la cláusula de admisión, se ha pactado en un contrato de trabajo, y se argumenta que la voluntad patronal se manifestó al haber convenido la incorporación.

Ello, cuando dicha inclusión pudiera ser el resultado de una voluntad forzada por la presión o por una orden jurisdiccional, expresada en sentencia o laudo, es la voluntad patronal la que ha existido, aunque no de manera libre, en tanto que la voluntad patronal se manifiesta de forma tácita al haberse sometido a la jurisdicción del tribunal.

Es notorio que en muchos casos el vínculo laboral no puede ser tomado en cuenta de naturaleza contractual, al menos en el sentido tradicional, debido a que la voluntad patronal no se encuentra clara y libremente manifestada, es decir, o está presente en una forma de manera tácita que su expresión misma es indiscutible, o bien la libertad se encuentra de manera limitada que no puede considerarse un auténtico contrato.



Pero, en muchos otros casos tanto el establecimiento del vínculo laboral como la determinación de su contenido, sí son el producto de un acuerdo de voluntades que puede ser expreso y libre, de manera que puede tomarse en cuenta un acierto del legislador guatemalteco que plasme la figura del contrato de trabajo.

3.2. Relación de trabajo

“La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de cada teoría a su alrededor que doctrinariamente se conoce justamente como la teoría de la relación de trabajo, la cual de forma original se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para la explicación de la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador”.¹⁵

Pero, posteriormente la misma doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e inclusive coexistentes que puedan presentarse.

Es de importancia que se indique que por relación de trabajo se comprende claramente a cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. A la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato ni la teoría de que puede derivar de un contrato *sui generis*.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 150.



3.3. Precedentes de la teoría de la relación de trabajo

En relación a los precedentes de la relación de trabajo, se reconoce la protección del trabajo y no el acuerdo de voluntades, el cual en el ámbito laboral nunca ha sido real por ser prevaleciente en el fondo la voluntad del patrón, en donde la consideración de que la relación de trabajo dejará de ser intersubjetiva se convertirá en objetiva.

La afirmación de que en el origen de la relación de trabajo no se encuentra un contrato, sino un acto y condición determina el ingreso del trabajo a la empresa, lo cual, genera la aplicación de un estatuto objetivo, integrado por las normas laborales que se encuentran contenidas en la legislación y en las convenciones colectivas de trabajo, en cuya formación no rige el interés de uno o varios trabajadores sino el de todos los actuales y futuros, es decir, el interés de la clase trabajadora.

El derecho laboral es un estatuto imperativo que procura la preservación de la salud y de la vida del trabajador, asegurándole las condiciones decorosas para la prestación del servicio y para la determinación del momento en que inicia a aplicarse el derecho del trabajo que requiere de la distinción entre el contrato y la relación de trabajo, siendo el primero un acuerdo de voluntades para la prestación del trabajo futuro; mientras que la segunda es la prestación efectiva del servicio en donde la aplicación principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa.

La relación de trabajo es el inicio y la finalidad del nuevo derecho, siendo esencial la institucionalización de la empresa, en la que los trabajadores y el patrón son sus



integrantes y se conciben como parte de la asociación de trabajo inseparable e interrelacionada, en la cual rige el estatuto que se aplica a quienes se incorporan a ella sin que se necesite de la previa celebración de un contrato.

3.4. Formación de la relación de trabajo

Para la formación de la relación laboral se necesita de la manifestación de la voluntad del trabajador, debido a que constitucionalmente nadie puede ser obligado a la prestación de sus servicios sin su pleno consentimiento, pero se suscitan casos en los que ésta no se encuentra presente, no resultando indispensable, o bien puede estar en su contra, como en la aplicación de la cláusula de admisión, acordada en una convención colectiva o impuesta por determinación jurisdiccional.

“El patrón sustituto al adquirir una empresa lo hace incluyendo todos los elementos materiales y humanos, los activos y los pasivos que la integran, por lo cual es claro que el patrón no pudo tener la voluntad de incorporación o de mantenimiento, al menos de forma expresa, a los trabajadores que ya laboraban en la empresa transferida”.¹⁶

3.5. Contenido de la relación de trabajo

La determinación del contenido de la relación de trabajo ha sido materia de discusión, debido a que suponiendo la aplicación de la tesis contractualista, no únicamente la

¹⁶ Caldera. **Op. Cit.** Pág. 180.



formación sino también el contenido, serían producto de un acuerdo libre de voluntades entre el que presta el servicio y el que lo recibe.

En la teoría de la relación de trabajo, en cambio, su contenido fundamental y primario se encuentra determinado por los ordenamientos normativos aplicables. Además, puede hacerse la especulación que en aquellos casos en donde uno exista una convención colectiva, el contenido de la relación laboral puede ser convenido por los sujetos individuales.

En ese supuesto, el ámbito de la libertad contractual sería limitado. Por ende, en el derecho laboral guatemalteco, tanto la naturaleza, como la formación y la determinación del contenido del vínculo entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo recibe, no necesariamente están bajo la dependencia de un acto contractual, acuerdo de voluntades libre y espontáneo, sino de la realidad derivada del hecho objetivo mismo de la prestación del servicio personal subordinado, de un acto o incorporación del trabajador a la empresa, lo que convierte legalmente a quien presta el referido servicio y quien lo recibe, con los derechos y obligaciones mínimos de la normatividad laboral.

3.6. Elementos de la relación de trabajo

Los elementos de la relación de trabajo son el trabajador que presta materialmente el servicio, el cual tiene que ser personal, pudiendo ser material, intelectual o mixto; y el patrón, que es quien lo recibe. Por su parte, también se encuentran los elementos objetivos

que hacen referencia de forma específica a la subordinación y al salario, aunque se encuentra considerado más como un efecto que como un elemento en sí.



“El elemento subordinación ha sido en el pasado polémico. El derecho del trabajo debería ser integralmente aplicado a toda prestación de servicios personales, aun sin la respectiva concurrencia de la subordinación. Ello, hubiera sido propicio a situaciones en donde se busque la imposición de dicha aplicación del régimen laboral en las relaciones claramente libres, como lo son la prestación de servicios profesionales, mediante pago de honorarios, sin el desconocimiento que frecuentemente pretende ocultar auténticas relaciones laborales en aparentes contratos”.¹⁷

Sin embargo, la jurisprudencia se ha mantenido firme en la calificación de la relación de trabajo cuando en la prestación del servicio personal se acredita o se presume el elemento de la subordinación.

La misma, implica un sometimiento del trabajador hacia el patrón en tres aspectos fundamentales: el jurídico, que supone la facultad del patrón de girar instrucciones respecto del trabajo contratado, así como el deber de obediencia del trabajador.

Por otra parte, éste no participa de los riesgos económicos de la empresa; y la técnica, que significa que el trabajador se encuentra sujeto en el desempeño del trabajo, a instrucciones más o menos precisas de su representante.

¹⁷ Buen Lozano, Néstor. **La decadencia del contrato laboral**. Pág. 179.

3.7. La presunción laboral

La idea de la relación de trabajo señala que se presume la existencia del contrato y de la relación indicada entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. La presunción laboral es desde el punto de vista doctrinal, una auténtica presunción *juris tantum*, es decir, de las que admiten ser desvirtuadas con prueba en contrario. Por otro lado, desde el punto de vista procesal es una presunción legal.

Salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. La invocación de la presunción laboral se manifiesta esencialmente en casos de conflicto, en particular cuando el prestador del servicio ve afectada su actividad misma o sus beneficios económicos y se inclina por la reclamación de su preservación y opera cuando el prestador del servicio, presunto trabajador, argumenta y acredita la prestación del servicio personal, lo cual, puede suceder por cualquier medio de prueba, inclusive la confesión de quien lo recibe, extremo en el cual para desvirtuar la naturaleza laboral, el beneficiario del servicio tiene que acreditar el servicio como independiente y autónomo, es decir, que no concurre el elemento subordinación, sin que se pueda argumentar que se busca la probación de un hecho negativo.

“El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹⁸

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 200.



La importancia de las disposiciones de trabajo implica que se tome en consideración legalmente como contrato de trabajo, cualquier acuerdo de voluntades cuya finalidad sea la prestación de un servicio personal subordinado, cuando las partes expresamente puedan declarar que la naturaleza del mismo contrato es diferente.

En la práctica es bien frecuente que lo indicado ocurra en supuestos contratos de prestación de servicios profesionales mediante el pago de honorarios, pero la jurisprudencia ha sido constante en la calificación de la relación y del contrato de trabajo, de manera indistinta, cuando se acredita o se presume la prestación del servicio personal subordinado.

La circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación de trabajo, debido a que para que aparezca ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que hace la distinción del contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales. La subsistencia de la idea de la relación laboral en caso de una nueva legislación, o de reformas, permite la preservación de un conjunto de principios, implícitamente favorables a la clase trabajadora.

El regreso a una concepción contractualista, regida por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes tiene relación con la preservación de la teoría de la relación de trabajo y permite las actuales condiciones económicas y sociales, la prevalencia de uno de los principios fundamentales más importantes del derecho del trabajo como el equilibrio, la



armonía y la justicia social que se presenta claramente en las relaciones entre trabajadores y patronos.

3.8. Obligaciones, prohibiciones y derechos de los trabajadores y patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los



que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;



- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.

En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla



y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, de acuerdo con el contrato de trabajo;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin



goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y



- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad



- cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga, los guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
 - i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;



- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

CAPÍTULO IV



4. La falta de protección legal a los trabajadores autónomos

Todos los trabajadores tienen libertad para elegir el trabajo que deseen, así como para satisfacer sus necesidades y ese reconocimiento no puede ser discriminado a una persona por motivo de su género, es decir, tanto las mujeres como los hombres cuentan con el mismo derecho reconocido.

También, es esencial que se señale la libertad de empresa, debiéndose hacer mención de este principio debido a que permite que las personas dentro del Estado guatemalteco desarrollen una actividad, siendo los poderes públicos los que tienen que garantizar y protegerlo, para que el derecho sea efectivo.

El derecho al sistema de acceso a la seguridad social de los ciudadanos guatemaltecos garantiza la asistencia a las prestaciones sociales como las que derivan del desempleo, jubilación y acceso al sistema sanitario.

4.1. Trabajador autónomo y trabajador asalariado

Un trabajador por cuenta ajena tiene que prestar de forma voluntaria sus servicios y a cambio los mismos serán retribuidos por cuenta ajena, y se encontrarán dentro de una organización y dirección de otra persona que puede ser física o jurídica, la que por lo general se llama empresario.



Para la ampliación de la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y propia, se tiene que indicar la diferencia que radica en la obtención de los resultados por la consecuencia de encontrarse trabajando.

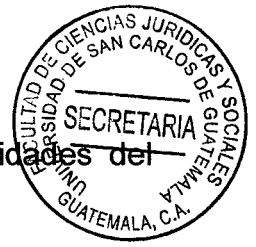
Por una parte, el trabajador por cuenta propia destina los resultados que hayan sido obtenidos a su consumo o empleo de él, o su familia en conjunto. A pesar de que también puede introducirse en el mercado, mediante su venta, entrega, transmisión de conocimientos e informaciones.

“La forma de apropiación de los resultados puede ser diferente, debido a que un mismo individuo ejecuta el trabajo y obtiene los resultados, o bien un conjunto de individuos trabajando por cuenta propia obtienen los beneficios respectivos”.¹⁹

En ese caso, la obtención de los resultados se tiene que hacer de manera colectiva, existiendo la prestación de empleo por cuenta ajena, caso en el cual la obtención de los resultados es producto de la realización del trabajo, no siendo adquiridos los beneficios por el empleado que ha llevado a cabo el servicio.

Los resultados obtenidos serán en beneficio de otra persona que los adquiere de forma inmediata y si el resultado del trabajo llevado a cabo por el trabajador por cuenta ajena puede ser adquirido, rápidamente el beneficiario obtendrá el resultado, por el contrario, si no es de fácil adquisición, debido a que el resultado no es material, estos también los

¹⁹ Monterroso Cortez, Jorge Pablo. **El trabajador autónomo**. Pág. 72.



adquirirá el beneficiario, pero de la forma que sean satisfechas las necesidades del beneficiario.

4.2. Antecedentes

La figura del trabajador autónomo es bien reciente, pero no quiere decir que su existencia sea desde la aparición de ésta, o sea, antiguamente ya existía el trabajo autónomo o el autoempleo, es decir, el trabajo que se realiza para dar lugar a sus mismos frutos y a la satisfacción de las necesidades como la agricultura y la artesanía.

“En el derecho romano se encuentra un antecedente de la forma de trabajo en la cual el trabajador labora por su propia cuenta, es decir, en un régimen de autonomía. Esa forma de trabajo es la llamada *locatio conductio operis*, que quiere decir el arrendamiento de obra por ajuste o precio alzado. En el derecho romano se encontró esta forma de trabajo, debiéndose tener conocimiento de que en las normas romanas se hace mención de tres distintas especies de arriendo”.²⁰

En el contrato de arrendamiento de obras por ajuste o precio alzado se tienen dos partes. Una de las mismas, normalmente le entrega una cosa a la otra, para que la otra parte lleve a cabo una obra sobre esa cosa. Las partes son el conductor que paga el precio del servicio o industria y por ende se coloca en el lugar equivalente al arrendatario que paga una renta por el goce de una propiedad; y por otra parte, se encuentra el locator que presta

²⁰ *Ibíd.* Pág. 98.



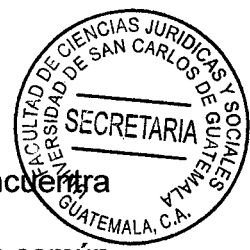
su servicio o industria y por ende, se coloca en el lugar equivalente al arrendador que cede el uso de su propiedad.

La primera de las características del contrato en mención es que el objeto de este contrato no es el trabajo en sí mismo, sino el producto del mismo ya finalizado. Es decir, al locator no le pagan por encontrarse laborando durante un determinado número de días, sino que le pagarán por la obra que lleve a cabo de manera independiente del tiempo que se tarde.

Por ende, el locator no alquila su fuerza laboral diariamente, sino que se encarga de la entrega de una obra ya realizada, completa y terminada. Una segunda característica y de de mayor importancia es que el locator, es quien se ha comprometido a llevar a cabo el trabajo para el conductor, lo cual realiza no dirigido y sin ser sometido a órdenes ni instrucciones de éste. O sea, el locator tiene la capacidad para autodeterminarse, así como también lo hace un autónomo en la actualidad. De manera que en la *locatio conductio operis* no hay relación de dependencia entre el patrono y trabajador.

La tercera característica es que el locator puede tener ayudante que lleve a cabo con él el trabajo o encargar a otros su realización, a excepción de acuerdo en contrario. Tiene la posibilidad de valerse de personas subordinadas y asume el riesgo del daño que los mismos pueden ocasionar. Además, los materiales para la realización de la obra pueden ser entregados por el conductor o aportados por el mismo locator.

Puede contratarse la ejecución de una obra, conviniendo en que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o industria, o que también provea el material. Pero, ello no es



obligacional, de modo que el conductor, debido a ser quien ejecuta la obra, no se encuentra obligado a poner el material, sino que únicamente el material se vendrá a realizar de común acuerdo entre las partes.

Otro de los antecedentes que se encuentran del trabajador autónomo es el llamado maestro, el cual formaba parte de una asociación profesional de trabajadores artesanos que contaban con el mismo oficio y con un objetivo definido.

Este tipo de asociación se le conoce como gremios. Los mismos surgieron en España como cofradías gremiales en el Siglo XII y permanecieron de manera activa durante varios siglos, hasta la Revolución Industrial.

En Barcelona los artesanos del Siglo XV tenían dos formas de denominar a sus acusaciones: contraria por una parte y de arte por la otra. Para ser perteneciente a una cofradía o agrupación de trabajadores con una finalidad definida, existían diversas condiciones de entrada.

“Primeramente, no podía entrar cualquiera, ya que en efecto toda admisión de un nuevo cofrade debía obtener el asentimiento de la comunidad o al menos de los cónsules de la cofradía. Las condiciones se encontraban escritas en los estatutos, y no podían pertenecer a una cofradía los que vivieran en concubinato, o tampoco los que hubieran sido deshonorados en una querella”.²¹

²¹ Chavarría Oliva, Rosa Aleyda. **Clases de trabajadores**. Pág. 110.

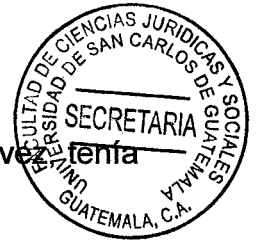


En los gremios existían tres categorías profesionales de trabajadores. Primeramente, el maestro, seguido del oficial y por último el aprendiz. El aprendiz también llamado en Barcelona en la Edad Media fadrí trabajaba cuando todavía era niño y se obligaba con el maestro entre los diez y quince años, e iba preparándose para poder llegar a ser oficial, debiendo realizar un examen obligatorio para poder serlo.

El contrato se llevaba a cabo con su padre o con el futuro patrón, y en correspondencia se daba un compromiso con este último. El aprendiz se encontraba sometido a la autoridad del patrono en todas las órdenes, de modo que puede señalarse que éste prestaba sus servicios en régimen de subordinación. El hecho de trabajar en régimen de subordinación es un rasgo esencial que permite diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones laborales.

De igual modo sucedía con el oficial quien era el trabajador en sí del taller y con el obrero calificado quien también prestaba sus servicios en régimen de subordinación. El oficial podía pasar a ser maestro, pero para ello tenía que aprobar un examen. La totalidad de los oficios adoptó el examen a fines del Siglo XV y el examen se llevaba a cabo ante un grupo de maestros del gremio.

Por último, se encuentra el maestro que era empleador del aprendiz y el oficial, por lo general era el propietario del taller, y como tal, no se encontraba sometido a órdenes ni directrices por parte de nadie. Es el maestro el que era trabajador por cuenta propia y a su vez empleador de los oficiales y aprendices. Se puede indicar que es el autónomo



clásico de la actualidad y puede abrir un establecimiento comercial y que a su vez tenga trabajadores a su cargo.

“Años posteriores, en la Edad moderna, existió una transformación económica de la sociedad. El sistema gremial decayó a consecuencia de los nuevos modelos de producción, como por ejemplo el modelo de división del trabajo y la organización fabril. Los artesanos, el aprendiz y el oficial antes agrupados en gremios, y también el maestro, pasaron a trabajar para un patrono quien los reunía en un gran taller y les suministraba materia prima y las herramientas para que pudieran llevar a cabo el trabajo, y de esa forma apareció la manufactura. Con el surgimiento de las máquinas surgió la Revolución Industrial en el Siglo XIX, cambiando la forma de producción, debido a que surgieron nuevas herramientas manuales por máquinas”.²²

4.3. Derechos laborales del trabajador

Los derechos irrenunciables están regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

²² *Ibíd.* Pág. 160.



- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a pedir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se



le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.
- Si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

4.4. Relaciones del trabajo humano

El derecho del trabajo surgió para la regulación jurídica de las relaciones del trabajo humano. Concretamente, su objeto fue la regulación de las relaciones de trabajo prestadas por cuenta ajena, donde por una parte se encontraba un colectivo de trabajadores dependientes, principalmente de la industria, de las fábricas; y por otra parte, el empresario. Con ello, se puede establecer que se regularon las relaciones de trabajo de un gran colectivo que trabajaba en las fábricas y los talleres, que lo hacían en condiciones de ajenidad y dependencia, que son dos formas de trabajo. De manera que se hizo patente



la insuficiencia de la obra legislativa preocupada únicamente por el hombre individualmente considerado.

El hecho de querer regular las relaciones de trabajo no apareció de manera causal, debido a que hacerlo era necesario debido a que había que darle una pronta solución a los problemas sociales que han existido en el mundo del trabajo en la etapa de la industria, lo cual se caracterizaba por la libertad de comercio, trabajo y producción. Es decir, no existía una regulación que pusiera orden a las relaciones de trabajo, con lo cual, la libertad se regía por los intereses del más poderoso, no pudiendo hacer nada la parte débil. De esa manera, el obrero ante su situación tenía que buscar sustento de cualquier forma.

“A partir de la mitad del Siglo XIX, el movimiento obrero comenzó a cobrar mayor importancia. La clase obrera tenía que luchar por sus condiciones de vida, debido a que existía una gran explotación de la fuerza de trabajo, inclusive del segmento social más débil y vulnerable como lo es el trabajo infantil”.²³

Por otra parte, se encontraban los patronos quienes eran superiores económicamente, de forma que existía una gran desigualdad entre ambas partes de la relación de trabajo, y lo que se pedía a través de numerosas manifestaciones por parte de los trabajadores era la igualdad de los contratantes para que se llegara a acuerdos entre las representaciones colectivas de los trabajadores y empresarios, buscándose el no abstencionismo del Estado, encontrándose en beneficio del intervencionismo de éste, habiendo sido a consecuencia

²³ Casasola. **Op. Cit.** Pág. 204.



de las protestas de los trabajadores de las fábricas que se empezó a legislar. La forma laboral supuso un beneficio para el trabajador en sentido igualitario.

4.4. Estudio de la falta de protección a los trabajadores autónomos en Guatemala

El derecho del trabajo se construyó básica e históricamente en relación al concepto de trabajo jurídicamente subordinado y ese tipo de prestación determinada y su articulación legal del contrato de trabajo ha permitido la construcción de la rama del ordenamiento jurídico. La consecuencia más directa de esa opción, común por lo demás a la inmensa mayoría de países ha sido la aparición de un lado de un tipo de trabajo subordinado, propio de la estructura fordista de producción, y paulatinamente cada vez más amplio, numeroso y tutelado gracias a la progresiva dependencia del derecho social; y por la otra parte, el trabajo autónomo, casi marginal y limitado en un principio a instituciones por el sencillo ejercicio de la actividad empresarial o de profesiones liberales en un campo regulado básicamente por las sencillas fuerzas del mercado y por la normativa administrativa.

“El trabajador autónomo no ha contado con normas jurídicas que regulen sus relaciones de trabajo, derechos y obligaciones y en la búsqueda de la historia han existido dos formas de trabajo autónomas: el primer antecedente es la forma de trabajar independiente de alguien referente a la *locatio conductio operis* en donde el locator no recibía órdenes ni directrices más que el encargo inicial, contando con características de un trabajador autónomo de actualidad; y el segundo antecedente, se encontró como forma de trabajo autónomo en los gremios del Siglo XII, que perduraron hasta la Revolución Industrial, gremios en los cuales existía la figura del maestro, que era trabajador por cuenta propia y



a su vez empleador de sus oficiales y aprendices, encontrándose en el maestro al autónomo clásico de actualidad porque tenía capacidad de abrir un negocio y, a su vez, tener a trabajadores a su cargo”.²⁴

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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”.

A partir de la Revolución Industrial y de sus nuevos modelos de producción, los gremios decayeron y el maestro terminó desapareciendo, lo cual no significó que se eliminaran todas las formas de trabajo autónomo, debido a que siempre ha permanecido el cultivo de los campos y la explotación de los animales para obtener alimentos. Ese nuevo modelo de producción de la época trajo consigo nuevas condiciones de trabajo y, a causa de ello, comenzaron las protestas para hacerse escuchar y luchar por una mejora de las condiciones de trabajo.

²⁴ Chavarría. **Op. Cit.** Pág. 234.



Simultáneamente a esa época, posteriormente se fueron creando diferentes seguros sociales para una mejora de la protección existente. Pero, la misma no era suficiente y surgieron también otros mecanismos de protección a través de las mutualidades laborales y se incluyó a los trabajadores por cuenta propia en un seguro obligatorio.

Un trabajador autónomo, trabajador por cuenta propia o simplemente autónomo, contratista independiente o consultor es un trabajador que se desempeña de manera independiente, es decir, sin relación de dependencia con otra organización, ofreciendo su fuerza laboral a clientes con libertad de condiciones. Un autónomo es quien invierte su tiempo de acuerdo a sus necesidades y las de sus clientes y en muchos casos no cumple con horarios rutinarios o de oficina, siendo los mismos los que tienen la autonomía para poder modificar su agenda de conformidad con la carga de trabajo que tengan y en la mayoría de casos ofrecen sus servicios por medio de contratos, especificando el tiempo que trabajarán para el empleador y bajo qué condiciones.

Las diferencias entre el trabajador autónomo y el empleo fijo significan una ventaja o desventaja para el autónomo de acuerdo a sus características personales. De esa forma, en general el trabajador autónomo tiene una mayor variedad de asignaciones que en un empleo regular, cuenta con más libertad de escoger su horario de trabajo. Ello, representa una ventaja para quien busque la realización de una labor creativa y tenga la capacidad de administrar debidamente su tiempo de trabajo, pero si el trabajador prefiere el trabajo rutinario o carece de autodisciplina en cuanto al tiempo de trabajo, la modalidad le significa una desventaja.



La mayor ventaja de contratar a un trabajador autónomo es el aseguramiento de una comunicación efectiva, debido a que el cliente tiene una mejor comunicación directa con él, lo cual aumenta la calidad de respuesta y evita malos entendidos con las partes. El mismo razonamiento es valedero en el aspecto económico, y se considera en general que el trabajo autónomo recibe mejor retribución que el fijo pero no cuenta con beneficios laborales como el seguro médico o las indemnizaciones de retiro y está sujeto a una posibilidad de variación en los ingresos.

También, es de importancia la personalidad del autónomo debido a que requiere prever por sí mismo la cobertura de esos riesgos, contratando los servicios en el sector privado en donde se aprecia de mejor manera la retribución de quienes optan por esos trabajos.

Otro aspecto que tiene que ser considerado es que el autónomo se tiene que preocupar de los nuevos clientes, así como por la realización de nuevos productos, la actualización de sus conocimientos y a su vez brinda la oportunidad del incremento de sus ingresos, para el inicio de una empresa y la obtención de un empleo fijo de relevancia. Pero, existen personas que no tienen la capacidad o la voluntad para el aprovechamiento de esas ventajas y por el contrario, encuentran más conveniente un empleo fijo con menores ingresos, pero a la vez con menores requerimientos, riesgos y con más estabilidad a largo plazo.

A veces un autónomo trabajará con uno o más autónomos para la formación de una agencia virtual para que sea de utilidad y sirva a las necesidades particulares de un cliente para un trabajo o asignación de corto plazo o permanente. Ese versátil modelo de agencia



virtual puede ser de ayuda a un autónomo para la obtención de trabajos que requieren de experiencias y destrezas específicas y segmentadas fuera del ámbito de un individuo. A medida que cambian los clientes, de la misma manera puede cambiar el fundamento de las agencias de este tipo de proyectos.

La tesis es constitutiva de un aporte académico de importancia para la bibliografía del país, al dar a conocer un trabajo exhaustivo relacionado con la importancia de resguardar y proteger los derechos de los trabajadores autónomos en el país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por finalidad la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación en un sistema normativo, que regula determinados tipos de trabajos y de relaciones laborales, siendo el trabajo la actividad que un ser humano desarrolla con la finalidad de la transformación del mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o económicos para su subsistencia y una vida digna.

El trabajador autónomo es la persona física que realiza de manera habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona de forma ordenada, una actividad económica o profesional a título lucrativo, siendo los mismos quienes previamente al inicio de sus actividades crearán su propio plan de empresa para comprobar la viabilidad del proyecto planificado.

Lo que se recomienda es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social preste la debida protección legal a los trabajadores autónomos que llevan a cabo un trabajo de manera independiente, debido a que nadie los dirige ni organiza, pudiendo realizar su labor a tiempo completo o a tiempo parcial contratando a trabajadores por cuenta ajena, así como también que se respeten sus derechos laborales, para que puedan satisfacer sus necesidades y las de sus familias en la ciudad capital de la República de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA



- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Principios generales y derecho individual de trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1994.
- BUEN LOZANO, Néstor. **La decadencia del contrato laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Textos Universitarios, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 14ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1988.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1989.
- CASASOLA FUENTES, María José. **Introducción al derecho de trabajo**. 6ª ed. Guatemala: Ed. Jurídica, 2004.
- CHAVARRÍA OLIVA, Rosa Aleyda. **Clases de trabajadores**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 11ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2009.
- FOLCH KASKEL, Walter Alexander. **Derecho español del trabajo**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1999.
- GALVÉZ ALEGRÍA, Jorge Donald. **Temas laborales**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2012.
- GIRÓN SANTA CRUZ, Paul Andrés. **El trabajo humano y el salario**. Guatemala: Ed. Mayté, 2011.
- GÓMEZ ALVIZUREZ, Jonathan Rodrigo. **Modalidades de trabajo en el mundo**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2010.

MÓNACO FLORES, Lincey del Rosario. **Fundamentos y principios laborales**.
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.



MONTERROSO CORTEZ, Jorge Pablo. **El trabajador autónomo**. 3ª ed. Madrid, España:
Ed. Singapur, 1998.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo y previsión social**. 4ª ed. Madrid,
España: Ed. Dykinson, 1985.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones del derecho del trabajo**. 5ª ed. México,
D.F.: Ed. Signos, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa,
S.A., 1981.

Legislación:

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

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