

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



**VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO
RENGLÓN PRESUPUESTARIO 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE
TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN GUATEMALA**

AMILCAR ENRIQUE HERNÁNDEZ ESCOBAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2022

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO
RENGLÓN PRESUPUESTARIO 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE
TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN GUATEMALA**



Guatemala, noviembre de 2022

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

DECANO: Lic. Henry Manuel Arriga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodriguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jacome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Estuardo Sarmiento García
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Fredy Hernán Arrivillaga Morales
Vocal: Licda. Paula Estefani Osoy Chamo
Secretaria: Licda. María de los Ángeles Castillo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor Daniel Morales Morales
Vocal: Licda. Doris de María Sandoval Acosta
Secretario: Lic. Diego Caj Caal

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis.” (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la 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, 18 de julio del 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
 Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante AMILCAR ENRIQUE HERNÁNDEZ ESCOBAR, con carné: 200914415 intitulado: VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO RENGLÓN PRESUPUESTOS 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS 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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

JPTR

Fecha de recepción 27 / 07 / 2022

(f) **Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez**
 Abogado y Notario
 Col. 5658

Asesor (a)
 (Firma y sello)





LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
Abogado y Notario. Col 5658
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 56783727



Guatemala, 11 de agosto de 2022.

Doctor.
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Distinguido Doctor Herrera:



De conformidad con el nombramiento emitido con fecha dieciocho de julio del año dos mil veintidós, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis del Bachiller **AMILCAR ENRIQUE HERNÁNDEZ ESCOBAR** me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o enemistad.

EXPONGO:

1. He procedido a revisar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO RENGLÓN PRESUPUESTARIO 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN GUATEMALA.**
 - a. Al realizar la revisión le sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias, para la mejor comprensión del tema, las cuales fueron corregidas.
 - b. Contenido científico y técnico de la tesis: El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral enfocado desde un punto de vista jurídico, por la necesidad de un análisis crítico.
 - c. La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico: con el objeto de analizar la legislación civil; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: Con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.



LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ

Abogado y Notario. Col 5658

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

Teléfono. 56783727



- d. La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando temas que se relacionan entre sí.
- e. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con el investigador y se encuentra debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final es correcta.
- f. Atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que emito dictamen favorable, ya que considero el tema un importante aporte.

Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez
Abogado y Notario
LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
Abogado y Notario.
Col 5658



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 29 de septiembre de 2022

Director
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS:

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de tesis titulada: **VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO RENGLÓN PRESUPUESTARIO 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS EN GUATEMALA**, realizada por el bachiller: **AMILCAR ENRIQUE HERNÁNDEZ ESCOBAR**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

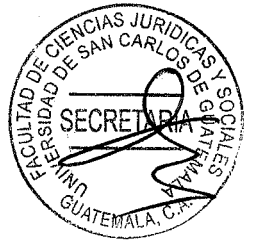
El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que, a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Marvin Omar Castillo García
Consejero Docente de Redacción y Estilo

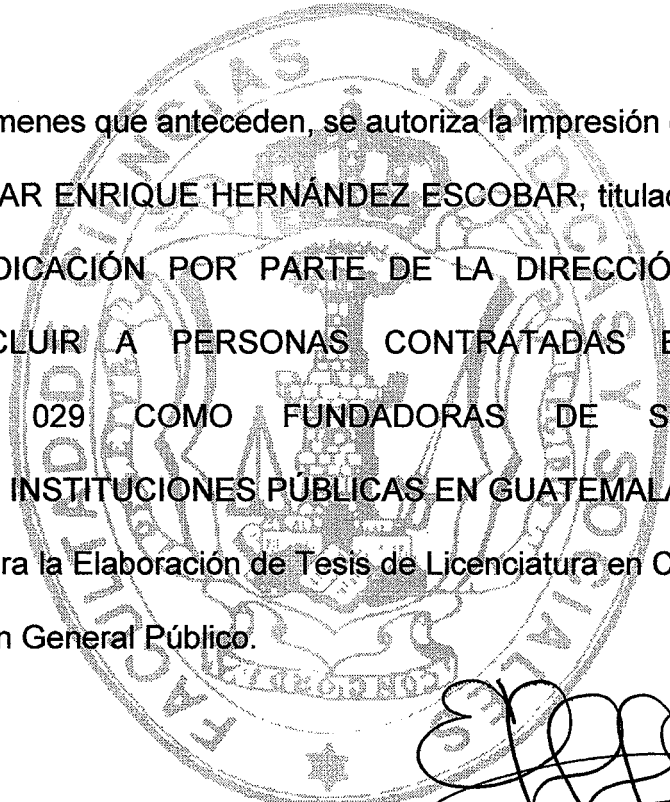


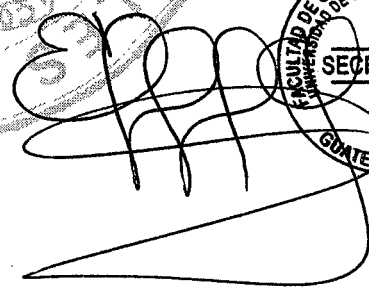
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 – Guatemala, Guatemala

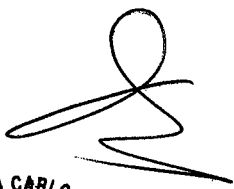



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **AMILCAR ENRIQUE HERNÁNDEZ ESCOBAR**, titulado **VIOLACIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL EXCLUIR A PERSONAS CONTRATADAS BAJO RENGLÓN PRESUPUESTARIO 029 COMO FUNDADORAS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS 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.




 SECRETARIA
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

CEHR/SAQO



 UNIVERIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA C. A.

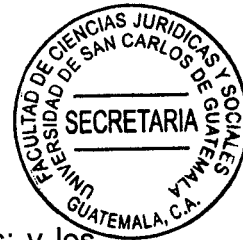

 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme estar con vida y alcanzar esta meta.
- A MI PADRES:** Amilcar Eliseo y María del Carmen, por su esfuerzo, amor, apoyo incondicional y por haberme guiado por el buen camino para culminar esta etapa de mi vida. Este logro es para ustedes.
- A MIS HERMANOS:** Xiomara, Claudia y Marlon, por sus consejos, comprensión, apoyo y estar siempre unidos en los buenos y malos momentos.
- A MIS SOBRINOS:** Ethan, Madeline, Luis Ángel, Adrián y Sebastián, por su cariño. Espero que este logro sea un buen ejemplo para ustedes.
- A MIS AMIGOS:** Allan, Celeste, Yaqui, Jenni, Freddy, Rafa e Ingris, por hacer amenos los años que estudiamos juntos y por motivarme con sus palabras de aliento durante este trayecto.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; y los docentes que con su sabiduría y conocimiento permitieron desarrollarme como persona y profesional del Derecho.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos De Guatemala; por brindarme las herramientas y conocimientos necesarios para realizarme como profesional.



PRESENTACIÓN

La presente investigación trata de establecer la importancia que tiene el derecho de sindicalización dentro del territorio nacional en el sentido de que es preciso que se reconozca la importancia que tiene para todos aquellos trabajadores bajo el renglón presupuestario 029, que se les reconozcan sus derechos como parte fundadores de un sindicato dentro del contexto de una entidad estatal.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al desarrollo de la sindicalización como fuerza equiparativa entre la fuerza de trabajo, así como la pretensión del patrono, de tal manera que se pueda llegar en un buen término para el desarrollo correcto de la relación laboral, sobre todo en el caso de aquella que existe entre el estado y sus trabajadores; específicamente en el renglón presupuestario 029. La investigación se realizó de marzo a agosto de 2022.

Dentro de la presente investigación, el objeto de estudio responde a la manera en la que se debe de cumplir el derecho de sindicalización dentro del territorio nacional, toda vez que, al ser un derecho constitucional, este debe ser cumplido en el territorio nacional de forma exacta; en tal sentido, no se debe de excluir a las personas bajo contrato de renglón 029 de su derecho a ser considerados como fundadores de un sindicato. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral, así como el derecho constitucional a la sindicalización que existe en el territorio nacional.

El aporte académico del trabajo de investigación consiste en establecer la importancia de que se le otorgue un régimen jurídico correcto a las personas que se encuentren laborando bajo el renglón presupuestario 029, de tal manera que se pueda determinar cuales son los derechos que estos poseen como trabajadores, especialmente cuando se trata del derecho constitucional a la sindicalización.



HIPÓTESIS

El derecho de sindicalización está reconocido en la constitución política de la República de Guatemala como un derecho irrenunciable dentro de la relación laboral; en tal sentido se puede determinar que es necesario que se establezca la manera en la cual la no discriminación de aquellos trabajadores que desarrollan su función laboral bajo el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala, no le seas negados sus derechos como trabajadores de considerarse como fundadores de un sindicato de tal manera que no se limite la pretensión respecto a la colectivización de los trabajadores y la búsqueda por un mejor trato laboral dentro de la entidad estatal en la cual desarrollan sus labores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la aplicación del derecho constitucional de sindicalización y como este debe de desarrollarse dentro de las entidades estatales en el territorio nacional, de tal manera que se pueda determinar , reconociendo así, las limitaciones, características espaciales, contextuales y temporales como aspectos metodológicos que han sido utilizados en el objeto de estudio de la presente investigación.

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que se dentro del territorio nacional, se realice una actualización a la ley del servicio civil de tal manera que se pueda determinar la forma en la cual deben funcionar los contratos bajo renglón presupuestario 029 y que a partir de esto se le pueden otorgar los derechos conducentes a los trabajadores que desarrollan su función laboral bajo este régimen incluyéndose todos aquellos relacionados con la sindicalización y sobre todo en la manera en la cual ellos pueden formar parte fundadora de un sindicato, encargado de buscar el beneficio de los trabajadores dentro de la entidad estatal en la que laboren.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho de trabajo	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	7
1.4. La relación laboral	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo	14

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo	21
2.1. Definición de contrato individual de trabajo	22
2.2. Características del contrato individual de trabajo	25
2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo	27
2.4. Elementos del contrato individual de trabajo	31
2.5. Modalidades del contrato de trabajo	33

CAPÍTULO III

3. El derecho colectivo del trabajo	37
3.1. Definición de sindicato	41
3.2. La negociación colectiva sindical	49



CAPÍTULO IV

4. Violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección General de Trabajo al excluir a personas contratadas bajo renglón presupuestario 029 como fundadoras de sindicatos de trabajadores de instituciones públicas en Guatemala.....	59
4.1. Renglón presupuestario 029	59
4.2. Dirección General de Trabajo.....	64
4.3. Conformación del sindicato en Guatemala.....	70
4.4. Violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección General de Trabajo al excluir a personas contratadas bajo renglón presupuestario 029 como fundadoras de sindicatos de trabajadores de instituciones públicas en Guatemala	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	81
BIBLIOGRAFÍA	83

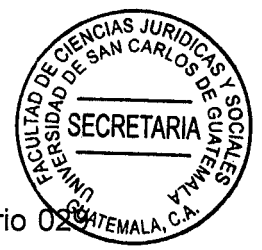


INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta debido a la manera en la cual en virtud de la manera en la cual se utiliza el contrato bajo el renglón presupuestario 029, dentro del territorio nacional existe una tendencia a que la dirección general de trabajo no inscriba como fundadores del sindicato a todos aquellos trabajadores que se encuentren bajo este tipo de contrato, vulnerando entonces sus derechos a la sindicalización toda vez que se pueden formar parte del sindicato pero, no se puede tomar como miembros fundadores del mismo limitando lo establecido en el artículo 102 y literal "q" de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar en qué consiste el derecho de sindicalización en Guatemala y la manera en la cual se puede vulnerar el mismo al momento de que la dirección general de trabajo no acepte la inscripción como miembro fundador del sindicato a cualquier persona que se encuentre laborando bajo contrato del renglón presupuestario 029 dentro de las entidades estatales de Guatemala. Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: El derecho de sindicalización está reconocido en la constitución política de la República de Guatemala como un derecho irrenunciable dentro de la relación laboral; en tal sentido se puede determinar que es necesario que se establezca la manera en la cual la no discriminación de aquellos trabajadores que desarrollan su función laboral bajo el renglón presupuestario 029 del Estado de Guatemala, no le seas negados sus derechos como trabajadores de considerarse como fundadores de un sindicato de tal manera que no se limite la pretensión respecto a la colectivización de los trabajadores y la búsqueda por un mejor trato laboral dentro de la entidad estatal en la cual desarrollan sus labores.

En el Capítulo I, se desarrolló al Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el Capítulo II, por su parte se estudió lo referente al contrato individual de trabajo el Capítulo III, por su parte explica la tutelaridad del trabajador y el derecho colectivo del trabajo; el Capítulo IV analiza a la Violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección



General de Trabajo al excluir a personas contratadas bajo renglón presupuestario 029 como fundadoras de sindicatos de trabajadores de instituciones públicas en Guatemala.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio de los principios del derecho del trabajo en virtud del contrato individual de trabajo así como las distintas prestaciones que surgen de estos en relación a su consignación y los derechos que surgen como resultado de la relación laboral; el deductivo, ya que se abarca desde la forma más amplia y general del derecho del trabajo como protección de las personas que posean un puesto de trabajo en el territorio nacional; el método analítico: Para analizar la importancia que tiene el derecho a la sindicalización de los trabajadores un trabajo en el territorio nacional, específicamente aquellos que se hallan bajo el renglón presupuestario 029. Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el derecho del trabajo, la relación laboral, el contrato de trabajo, las prestaciones laborales y el derecho a la sindicalización dentro de las entidades estatales; así como sus principios y la forma en la que se debe de establecer este derecho en virtud de todas aquellas personas que se encuentran laborando bajo el renglón presupuestario 029.

Es preciso acotar que el derecho a la sindicalización dentro del territorio nacional, posee una gran importancia dentro del desarrollo de la relación ya que determina la forma en la que se debe de realizar la misma estableciendo derechos y obligaciones tanto para patronos como para trabajadores; en tal sentido, no corresponde a tutelaridad del trabajador que la Dirección General de Trabajo, se niegue a otorgar la la posibilidad de ejercer este derecho a todas aquellas personas que laboren bajo el renglón presupuestario 029 de formar parte organizadora de un sindicato.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

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

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.¹ Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

Doctrinariamente, se puede afirmar que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las

¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de junio 2022).



libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

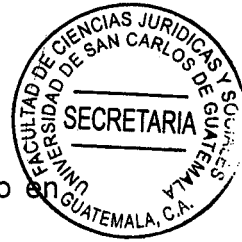
La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.² Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho.

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

1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal,

² Ibarra Flores, Román. *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*. Pág. 161.



interés autónomo, dentro de una entidad también autónomo el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

“Previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”³

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

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.



- a) "Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora
- b) Criterio referente a contrato de trabajo
- c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto."⁴

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

El "derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁵

Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo. Es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la

⁴ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

⁵ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.



situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁶

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

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁷

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

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes

⁶ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁷ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.



la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”⁸

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

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁹.

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

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

⁸ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.

⁹ **Ibid.** Pág. 21.



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

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

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

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

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

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación



privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

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

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

1.4. La relación laboral

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



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

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

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo.

Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio



del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”¹⁰

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

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

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero

¹⁰ OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Pág. 19.



haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

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

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

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de



la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

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

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

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

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas



empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

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

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



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

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

1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo

El cuarto considerando del código de trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, de forma específica; sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido los principios rectores son los siguientes:

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

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

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

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

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del

¹¹ Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

Para mantener la cordialidad y armonía dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina se ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

“La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, tal como lo determinan los considerandos del Código de Trabajo, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir

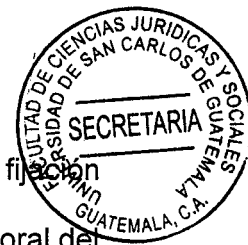
directamente en la fijación de dichas condiciones”.¹²

Es por esto por lo que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.



tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del país. Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento.

La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.



Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido.

El trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y trabajadores de forma cordial y que establezca la manera en la cual se pueda equiparar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador, de tal forma que pueda funcionar la armonía en el caso del derecho del trabajo.





CAPÍTULO II

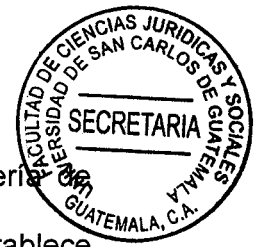
2. El contrato individual de trabajo

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

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

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

¹³ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio de 2022).



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

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

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

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

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

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



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

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

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

Sobre este tópico, se afirma: “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona; trabajador, empleado, obrero pone su actividad profesional a disposición de



otra persona; empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁵

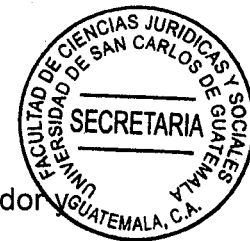
Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

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

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

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 412.



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

2.2. Características del contrato individual de trabajo

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

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



b. **Es conmutativo:** porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este.

Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

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

d. **Es bilateral:** porque ambas partes contratantes patrono y trabajador, se obligan recíprocamente la una hacia otra.

El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el artículo 18 del decreto 1441.



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

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

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

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

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

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

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

¹⁷ Ibid. Pág. 15.



Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del código de trabajo de Guatemala, establece 3 requisitos fundamentales para la obtención de plaza laboral, los cuales son:

1. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
 2. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
 3. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.
- b. **Consentimiento:** Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.
- c. **Objeto cierto:** Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.
- d. **Causa lícita:** Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita. Lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.



e. **Forma:** Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes ya sean escritos, verbales o tácitos).

f. **Personal:** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable intuitu personae”.¹⁸

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

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

Por lo tanto el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o fraude legal, no podrán nacer a la vida jurídica y si lo hacen es un contrato

¹⁸ Ibid. Pág. 19.



ineficaz e irregular, por lo tanto debe de ser denunciados ante la Inspección General de Trabajo para que este sea invalidado hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

- a. **Consentimiento:** “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto de que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto.”¹⁹

Esto quiere decir que en todo contrato ya sean unilaterales o bilaterales, el consentimiento deber ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que lo contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cada uno de los puntos integrantes del contrato. Por su parte, El consentimiento supone las siguientes condiciones entre otras:

1. “Pluralidad de sujetos; es decir, trabajador-patrono.
2. Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento; - Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;

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



3. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;

4. Concordancia entre la voluntad interna y declarada.”²⁰

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

b. **Capacidad.** La capacidad como elemento esencial de todo contrato

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

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

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

²⁰ *Ibid.* Pág. 356.



a. **Trabajador:** El Artículo 3 del Código de Trabajo decreto 1441 establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, ahora bien, de forma doctrinaria, se refiere que toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo."²¹

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

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

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



b. **Patrono:** El Artículo 2 del Código de Trabajo decreto 1441, establece: Patrono es persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; "Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."²²

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

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

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

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

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



- b. Excepcionales. Por regla los efectos son inmediatos.
- c. Accidentales. Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos.”²³

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

- a. **“Contrato de trabajo indefinido:** Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso. Esto significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo.

Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días de *tractus* sucesivo, pero puede terminar en cualquier momento, ya sea por mutuo consentimiento, o voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporciona una indemnización a la parte perjudicada.

²³ Machicado, Jorge. **Op. Cit.**



b. **Contrato de trabajo por tiempo determinado:** En virtud del cual trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Su origen está en la locatio operis o Arrendamiento de Obra. En estos contratos no hay periodo de prueba, es más estos contratos se los pacta después de este periodo tampoco hay preaviso.”²⁴

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

²⁴ Ibid.





CAPÍTULO III

3. El derecho colectivo del trabajo

Se debe de abordar el tema del sistema sindical y como este funciona de tal manera que se pueda establecer como él mismo se puede utilizar para mejorar las situaciones laborales dentro del ámbito laboral, es por esto que estos son importantes dentro del derecho del trabajo, debido a la forma en la cual el apoyo de estos se utiliza para el correcto desarrollo de los derechos laborales dentro de un establecimiento determinado.

Para iniciar a desarrollar este tópico es necesario afirmar que los derechos del trabajador consisten en aquellas prestaciones que le asisten al empleado en virtud de una relación laboral, respetando la individualidad de cada una de las personas y promoviendo la cordialidad entre empleador y empleado.

Los derechos de los trabajadores, se pueden dividir en dos grandes grupos: el pago de salario o emolumentos por sus servicios y las condiciones dignas en el desarrollo de sus funciones laborales, sobre lo anterior es que el sindicato debe de pronunciarse, en tal sentido se puede determinar que el génesis de los sindicatos se establece en la desigualdad que representa la relación laboral en sí.

Lo anterior es viable a través de la tutelaridad del trabajador, misma que es otorgada por todos los ordenamientos jurídicos con el objeto de mantener la cordialidad y armonía



dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

Respecto a la tutelaridad del trabajador, se puede afirmar que: "La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; ya que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones".²⁵

Es por esto que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia.

La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

²⁵ Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.

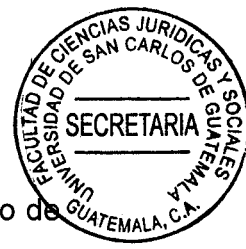


La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del país.

Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento. La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las

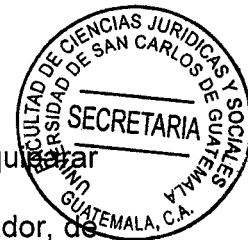


negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido.

El trabajador expone su dicho ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido. Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y



trabajadores de forma cordial y que establezca la manera en la cual se pueda equilibrar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador, de tal forma que pueda funcionar la armonía en el caso del derecho del trabajo.

3.1. Definición de sindicato

El sindicato es una organización nacida de la lucha de los obreros enfrentándose a la explotación de los patronos en el lugar mismo donde trabajan se puede afirmar que frente a esa explotación, los obreros.

Luego de un periodo donde empezaron a resistir cada uno por su cuenta, en donde existieron constantes abusos en contra de los trabajadores, fue necesario que surgiera la necesidad de unirse, de la necesidad de poner en pie una organización: vieron la necesidad de construir un sindicato.

Así pudieron tener su organización para enfrentarse a los patronos a partir de ahí surge el sindicato.

Poco a poco, con el desarrollo de la experiencia de lucha en el mundo entero, se logró tener una concepción clara de lo que debe ser un sindicato y así una mejor estrategia de lucha para la defensa de los intereses reales de la clase obrera entera. El sindicato es una organización para enfrentarse a la dominación y la explotación de los patronos en el mismo lugar de producción.

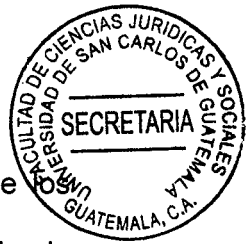


Habiendo definido lo anterior, se debe de analizar en qué consiste un sindicato y cual es la razón de su constitución dentro de un lugar determinado de trabajo y como puede funcionar el mismo en el contexto legal nacional. En ese contexto, se afirma que "Sindicato derivada de síndico y su equivalencia latina *syndicus*, que viene del griego *syndico*, cuyo significado es con justicia, se designó con tal término a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, o sea el procurador de los derechos de una corporación, por traslación del representante a los representados surgió le *syndicat*, del cual es traducción adoptada sindicato.

Los sindicatos como aquellas asociaciones profesionales que tienen como objeto las mejoras de las condiciones de trabajo de todos los miembros que pertenecen al mismo y que pueden ser conformados por la clase obrera, empleados o funcionarios.

Otra de las definiciones claras se puede encontrar descrita en el Código de Trabajo de la República de Guatemala, en donde expresamente dice que, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

"La denominación resulta afortunada por cuanto que si de la relación laboral se desprenden las obligaciones fundamentales pago de salario-prestación de servicio o ejecución de obra, claro es que de ellas se desprenden las condiciones en que debe



prestarse el servicio o ejecutarse la obra, y en ese sentido el representante de los trabajadores que plantea las peticiones de todos los trabajadores lo hace no sólo desde un punto de vista de equidad para todos, sino de lograr mejores condiciones las cuales no tienen otro sustento que la justicia.”²⁶

Resulta interesante determinar cómo el sindicato se conforma por la noción de justicia, en este caso en el ámbito laboral para establecer como este debe de conducirse dentro la relación laboral, es decir la manera en la cual a través de esta negociación debe de realizarse para poder buscar la justicia en el desarrollo de la relación laboral.

Es por esto que, al referirse a los sindicatos, se puede determinar que fueron creados para ser organizaciones formales y estables conformado por un comité ejecutivo con personas idóneas para representar a la organización, cuenta con personalidad jurídica y capacidad para poder actuar y defender los intereses de los trabajadores, el sindicato debe ser independiente y principalmente no tener ningún interés o vínculo de carácter político.

El sindicato para poder llevar a cabo cada una de sus finalidades debe tener conocimiento de los medios que le ayudarán a cumplir con sus objetivos y para ello la ley establece, que existe la negociación colectiva, la huelga, conciliación, arreglo directo, el arbitraje por medio de los cuales podrá llegar a un buen fin.

²⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 49.

Se puede definir entonces el sindicato de la forma siguiente: “El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”.²⁷

De acuerdo con esta definición el sindicato es una organización de trabajadores que está conformado para proteger sus intereses, de tal manera que, a través de su actuar y su esfuerzo puedan llegar a negociar con el patrono o patronos mejores condiciones laborales y de dignificación del trabajador. El sindicato es la voz que se alza para luchar por los trabajadores y representar a sus miembros en defensa para obtener los máximos beneficios para sus afiliados y por ende para la familia de cada uno de ellos que de una u otra manera también son agentes beneficiados.

Por lo tanto, es necesario abordar el sindicalismo como una entidad que busca constantemente la defensa de la mejora de las condiciones de trabajo, así como la reivindicación del valor laboral dentro de un ámbito determinado.

El sindicato es principalmente un grupo formado por obreros, que trabajan en el mismo lugar y que se asocian para mejorar las condiciones laborales a los cuales son sometidos, solamente con esta línea que podrán realmente reivindicar sus derechos y poder ejercer

²⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 88.



de forma correcta la colectividad del derecho del trabajo.

En un sindicato consecuente, sus miembros deben de tener responsabilidad en la manera en la cual se deben de estipular las normas suficientes para garantizar los derechos de las personas, de tal manera que se pueda determinar la importancia que posee el trabajador para la empresa; en tal sentido se entiende que el obrero está en el sindicato por su propia determinación y está allí únicamente porque ve la necesidad de defender los intereses comunes para los trabajadores.

Es momento entonces de establecer cómo puede funcionar los retos que representa el sindicalismo en Guatemala en la actualidad, en primer término como un movimiento político e ideológico; se debe iniciar por afirmar que desde sus inicios el movimiento sindical afrontado el gran desafío de inducir comportamientos colectivos así como construir solidaridades efectivas capaces de impedir que las empresas a los trabajadores entre ellos también se ha cerciorado de mejorar las condiciones laborales así como de influen en la distribución más adecuada de las rentas.

Es acertado entonces suponer que el sindicalismo ha coadyuvado respecto al progreso y democracia social dentro del derecho del trabajo donde las organizaciones sindicales posee una legitimidad absoluta respecto a la representación de los trabajadores dentro del estado social; dentro del ámbito europeo se puede determinar que la unidad sindical ha trabajado por encima de los intereses de las categorías profesionales impulsando esta forma a la negociación colectiva más allá de la empresa en la cual se elabora a través



de acuerdos quedó únicamente se encuentran enmarcados dentro de una empresa determinada sino que trascienden a sectores enteros de la sociedad trabajadora así como puestos interprofesionales; de tal manera que los sindicatos han logrado que grupos enteros de trabajo haya negociado sus condiciones mínimas laborales con el objeto de una justicia social más adecuada a la realidad de cada uno de los países en los cuales estos han sido aplicados.

Esta institución ha contribuido a la instauración de un cúmulo de garantías comunes para todos los trabajadores en el marco de los sistemas de relaciones colectivas codificadas jurídicamente por cada uno de los estados que lo conforman donde el mercado constantemente creciente cambiante había creado inseguridad económica y laboral se ha desarrollado de mejor manera de sindicalismo de tal manera que se puede incrementar la seguridad del empleo y limitar la arbitrariedad patronal dentro del continente.

Los objetivos y finalidades de los sindicatos los cuales se mencionan de forma general a continuación:

- a) Están determinados para obtener mejoras en lo laboral que se relaciona a lo personal, entre lo cual menciona la estabilidad laboral, mejoras al nivel de vida, bienestar social.
- b) Lo que se pretende con la formación de los sindicatos es unificar y propiciar en los trabajadores un sentido de lucha por sus derechos laborales.



c) Defender los derechos de sus afiliados, no únicamente de forma global sino brindar protección de forma individual a los colaboradores.

Partiendo de las definiciones brindadas por los antes mencionados autores se puede decir que, un sindicato tiene como mira u objetivo el velar por la estabilidad laboral, la protección del mismo, es decir, la función del sindicato es cuidar los intereses de sus afiliados. De igual manera tal y como se expone los sindicatos no deben ser exclusivamente de obreros o de trabajadores en sí, el sindicato guatemalteco puede ser formado por patronos o trabajadores de profesiones independientes.

Los sindicatos tienen dos tipos de fines, el inmediato y el mediato, dando una descripción de cada uno de ellos. Menciona con relación al fin inmediato que el sindicato es una persona jurídica que está constituida con la finalidad de defender los intereses comunes de los trabajadores, los cuales pueden ser económicos o sociales, teniendo como impedimento la ocupación de algún cargo político remunerado, para lo cual hace referencia del Artículo 207 párrafo tercero del Código de Trabajo.

En lo que respecta al fin mediato de esta asociación, comenta que el sindicato se fundamenta bajo el Artículo 206 del Código de Trabajo. En donde se dictamina que está constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes, es decir que están obligados a cumplir con el propósito fundamental por el cual fue creado y reconocido, de igual manera al infringir los fines y



las prohibiciones por la cual fueron creados el patrono puede solicitar la disolución y cancelación de personalidad jurídica del sindicato.

Desde un enfoque jurídico, el derecho de libertad sindical es un concepto complejo por los elementos que lo componen y evolutivo en cuanto varía en el tiempo, ya que esta evolución se relaciona con los cambios en las relaciones laborales y con los enfoques que los Estados y las organizaciones internacionales van incorporando producto de las nuevas situaciones que producen las transformaciones sociales y políticas a nivel mundial.

- a) La libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
- b) La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.
- c) El derecho al ejercicio de la libertad sindical.
- d) Libertad sindical colectiva: trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse:
 - Ante el Estado: autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.
 - Ante los empleadores y las organizaciones patronales: Fuero Sindical y prohibición de prácticas desleales.
 - Ante otras organizaciones sindicales pluralidad sindical.

3.2. La negociación colectiva sindical

Para poder iniciar este apartado es necesario establecer en qué consisten los conflictos de carácter económico social y como es el sindicato el encargado de establecer cómo funciona el mismo en el carácter de la negociación sindical en Guatemala.

Se debe de determinar que cuando se refiere a conflicto o según el derecho quiere decir que son dos partes que se encuentran en posiciones antagónicas; por lo que se puede determinar que un conflicto que decir que hay dos partes que no se consideran de acuerdo bajo ningún término; dentro del derecho al trabajo esto pasa cuando los trabajadores y los empleadores no pueden ponerse acuerdo forma en la cual establecer una relación laboral conjunta.

También es importante establecer la controversia como un factor importante de la negociación colectiva laboral ya que a partir de la controversia se causó el conflicto cuando la primera no puede ser resuelta bajo un pliego de peticiones las cuales son exigidas al empleador; esto se lleva a cabo cuando dentro del trabajo que se realiza existen dos posiciones disidentes donde se una parte determine unos supuestos legales y su contraparte sin estar de acuerdo, marca tanto su tendencia, que para hacer cumplir el mismo; llegan a lesionar los derechos que han sido acordados en una negociación previa.

Por lo que la controversia es el inicio del conflicto, es decir; que para que exista un



conflicto de existir primeramente una controversia entre las partes y a partir de ahí genera un escalamiento de la controversia para hasta que las partes estimen como irremediable el deseo hacerse justicia por sí misma, con lo que se rompen las relaciones que han sido determinadas dentro de los convenios y pactos colectivos que se han realizado con anterioridad.

Es importante mencionar que como presupuesto sine qua non del conflicto laboral, debe de existir entre los trabajadores una unión; tomándose la palabra en el sentido anglosajón; es decir debe existir un sindicato; no sólo porque planteamiento del conflicto presupone la organización colectiva de trabajadores sino porque es la forma en la cual se puede enfrentar en igualdad de condiciones los trabajadores y los patronos.

El sindicato por lo tanto pretende que trae una negociación colectiva, organizada a través de líderes pueda determinar las situaciones más convenientes que existen entre las personas que laboran en determinado lugar para poder establecer una situación laboral más conveniente para estos en virtud del trabajo desarrollado teniendo en consideración las ganancias que puede recibir el patrono a través de la mano de obra otorgada.

Para poder plantear un conflicto colectivo de trabajo a través del sindicato se debe de conformar entre los miembros del mismo una coalición la cual representa los intereses de los trabajadores al momento de las negociaciones tal forma que pueda conseguir un pacto más favorable para ellos.



Es por esto que resulta importante que exista un colectivo organizado que determine cómo debe de realizarse este proceso para poder establecer la importancia que tienen los sindicatos para poder exigir sus derechos dentro de una empresa determinada, debido a que solo a través de este tipo de negociación se puede equiparar la relación patrono-trabajador.

Es necesario establecer que el conflicto de trabajo tiene como objeto fundamental discutir y resolver las pretensiones o intereses que han generado controversia con el fin de alcanzar la paz en la empresa mediante el acuerdo con el empleador a la concesión de nuevas mejoras y mejores condiciones en las prestaciones de servicios o bienes para los trabajadores o bien con la actuación de un juez de terminar el emplear nos encuentre posibilidades económicas y financieras de acceder a las reivindicaciones pretendidas.

Los conflictos del trabajo se originan principalmente ante una diferencia produciendo a las partes y en torno a la relación individual o colectiva de trabajo por lo que es necesario que para que el conflicto subsista de haber una causa justa y que esta transforme la situación de divergencia en otra derecho en virtud de que la simple intención de las partes no basta para que se inicie conflicto colectivo es decir que es preciso que se materializa el conflicto para que las partes realicen sus peticiones y pretensiones y que existe una controversia es decir que esta pretensión no sea aceptada por las partes enfrentadas.

Lo anterior determina que la figura del conflicto dependerá de la controversia derivada del interés o pretensión de los trabajadores que lo origina mismo conflicto se perfecciona



ante la negativa del empleador respecto a las propuestas expresadas en términos en los términos que los empleados pretenden cumplir con su función laboral.

Es preciso establecer que es de suma importancia que para que se origine este tipo de conflicto, es necesario que converjan dos situaciones, el primero de estos es que exista un sindicato, para representar a los trabajadores dentro de la empresa, de tal manera que haya un consenso en la manera en la cual deben de realizarse las negociaciones dentro de la misma.

No basta solo con la existencia del sindicato, sino que debe de existir una situación que se perciba como injusta para los trabajadores de tal manera que no se pueda sostener la relación laboral de estas condiciones, por lo que es necesario que los trabajadores se unan y planteen frente al patrono sus exigencias para la reivindicación de sus derechos, no obstante lo anterior no es suficiente, sino que el empleador dentro de su función debe de rechazar este pliego de peticiones realizadas por los trabajadores a través del sindicato determinado.

El rechazo de es fundamental para la negociación colectiva dentro conflicto colectivo toda vez que se considera que únicamente se tomarán iniciativa del tipo legal cuando no haya ninguna posibilidad de resolver de forma conciliatoria la diferencia entre patronos y trabajadores, de tal manera que sea una negociación directa que se aceptan las pretensiones de ambas partes no obstante, cuando esta negociación falle las discusiones generales van progresando hasta que se genere una controversia suficientemente



grande para generar el conflicto laboral.

En tal sentido se puede determinar que se define conflicto colectivo de la forma siguiente: “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o solamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.²⁸ Es necesario analizar entonces determinar cómo esta definición determina la forma en la cual se debe de realizar el conflicto, analizando la manera en la cual se puede iniciar el conflicto ante la insuficiencia de las condiciones laborales dentro del mismo.

Este autor da una definición demasiado genérica, ya que no menciona la importancia que tiene el sindicato dentro de la empresa como la forma para la negociación directa entre los trabajadores de forma colectiva y el patrono, pero sí es importante tomar en consideración que este conflicto se lleva a cabo ante las diferencias en la relación laboral.

En cuanto a la naturaleza jurídica del conflicto colectivo , establece: “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, pero además, tienen los conflictos de trabajo características propias que por sí mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”²⁹ Esto quiere decir que la naturaleza del conflicto responde a la tutelaridad de los trabajadores, por lo que el conflicto colectivo, es un derecho asistido a los trabajadores dentro de un ámbito laboral determinado.

²⁸ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 725.

²⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Op Cit. Pág. 147.

Existen varias características que determinan cómo funciona la naturaleza en el conflicto colectivo dentro de un ámbito laboral, las cuales son:

- a. Caracteres de naturaleza intrínseca: “Se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes; en el derecho de trabajo se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres, y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones se justifica ampliamente en una contienda, porque no es lo mismo que se discutan derechos individuales, ya que en una colectividad adquieren mayor fuerza y atención de interés laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.”³⁰

- b. Caracteres de naturaleza extrínseca: “Las repercusiones que tiene el conflicto colectivo hacia la demás colectividad, o hacia la sociedad son también de interés personal, y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.”

Es a través de esta naturaleza que se pueden plantear los distintos conflictos laborales colectivos conforme las características que conforman a cada uno, pudiendo ser:

- a) Conflictos obrero-patronales: Se desarrollan entre trabajadores y patronos, se pueden

³⁰ Ibid. Pág. 148.



subdividir atendiendo a la naturaleza de los conflictos en conflictos colectivos individuales, según el interés colectivo o individual que esté en juicio y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

- b) Conflictos interpatronales: Se dan cuando por ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en contraposición.

- c) Conflictos intersindicales o intergremiales: Son los conflictos que tienen como actores a varias asociaciones profesionales y se ejemplifica mejor cuando conocen la titularidad de un contrato colectivo.

Se puede afirmar entonces que los distintos conflictos, se realizarán conforme a los sujetos que participen en conflicto, ya sea entre trabajadores y patronos; entre patronos entre sí y entre gremios de trabajadores.

Los conflictos pueden también aplicarse a forma doctrinaria de dos formas; las cuales son:

1. Conflictos jurídicos: Estos se originan ante la presentación de alguna ilegalidad ya sea



el cumplimiento del pacto colectivo o directamente forma en la cual se realiza la negociación colectiva o se incumple de algunos requisitos establecidos en la ley.

2. Conflictos económicos: Cuyo propósito es la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios para obligar al empleador a la suscripción de un instrumento de relación colectiva con base en un pliego de peticiones presentado por los trabajadores debe de ser promovido por un sindicato trabajadores con el objeto de obligar judicialmente el empleador adoptar las condiciones de la prestación de servicios que se negó a discutir y a negociar con ellos en la vía directa; es decir la forma de conciliación anterior al conflicto.

Habiendo analizado de forma general a los conflictos colectivos es necesario analizar cómo funcionan estos dentro marco sindical europeo y la manera en la cual se pueden realizar este tipo de conflictos dentro del continente para luego individualizar distintos países del mismo respecto a la negociación colectiva y como esta se perfecciona.

Se ha de iniciar afirmando que la negociación colectiva constituye un fenómeno global, debido a la percepción que se tiene sobre la igualdad laboral y como esta debe de ser abordada por lo cual es necesario que existan reglas y normas que determinen cómo se perfeccionan las condiciones de trabajo y de empleo dentro de un ámbito determinado.

Existen muchas normativas que tratan de normar la manera en la cual funciona el derecho del trabajo de forma continental; además es importante señalar que hay muchas



diferencias entre los distintos sistemas de relaciones colectivas vigentes en múltiples países que conforman la unión, no obstante es preciso mencionar que en la actualidad, la negociación colectiva está representado por el sindicalismo europeo, actuando como sujeto activo, además de ser el depositario del interés colectivo de los trabajadores, resguardando sus garantías que además encaminan a las negociaciones, conforme a la tutela de sus condiciones de trabajo y empleo.

Es preciso determinar entonces la importancia que el movimiento sindical dentro de Guatemala, responde a la mayoría de los trabajadores asalariados que existen en este continente por lo que se afirma que la forma de exigir las prestaciones laborales de forma conjunta es a través de la negociación colectiva sindical.

Las negociaciones dentro del conflicto colectivo laboral son de gran importancia para poder pedir una mejora o una reivindicación de los derechos laborales dentro de la relación laboral que existe entre patronos y trabajadores.





CAPÍTULO IV

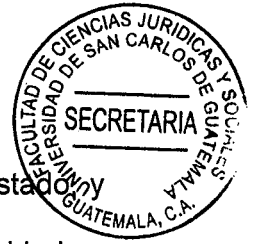
4. Violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección General de Trabajo al excluir a personas contratadas bajo renglón presupuestario 029 como fundadoras de sindicatos de trabajadores de instituciones públicas en Guatemala

Es necesario analizar cómo funcionan los contratos bajo renglón presupuestario 029 y como estas se desarrollan en el territorio nacional, fundamentándose en el aspecto de la contratación de estas personas para que a partir de esto se pueda determinar como se vulneran los derechos a la sindicalización ante la no inscripción por parte de la Dirección General de Trabajo como miembros fundadores de sindicatos a quienes se encuentran bajo este tipo de contratación dentro de las instituciones públicas en Guatemala.

4.1. Renglón presupuestario 029

Respecto al renglón presupuestario 029, este se ubica en un subgrupo que comprende las erogaciones que, por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios.

El renglón 029, se refiere a otras remuneraciones de personal temporal. En este se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin



relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal.

Su principal fundamento legal es la Ley de presupuesto del Estado, no obstante el Artículo 1 de la ley de contrataciones del Estado señala: "La compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales, se sujetan a la presente ley y su reglamento.

Queda a salvo lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales Guatemala sea parte. Las donaciones que a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades hagan personas, entidades, asociaciones u otros Estados o Gobiernos extranjeros, se registrarán únicamente por lo convenido entre las partes, pero si tales entidades o dependencias tienen que hacer alguna aportación, a excepción de las municipalidades, previamente oirán al Ministerio de Finanzas Públicas".

En los contratos estatales, no aplican todas las características de los contratos regulados en la legislación laboral guatemalteca, tal el caso de la denominación de salario por el de honorarios, por el cual se entiende una gran distinción y diferenciación, con ciertas y determinadas implicaciones que se explican más adelante. No obstante, los elementos

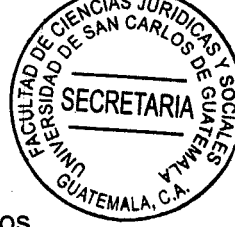


generales de los contratos de trabajo también son comunes a todos los contratos de servicios profesionales.

La naturaleza de los contratos contenidos en los reglones del presupuesto del Estado, es ser una partida presupuestaria. No obstante, se puede afirmar que un contrato por servicios profesionales tiene una naturaleza civil, toda vez que no genera pasivo laboral, por lo que se analizan algunos caracteres del mismo a continuación.

Para que el trabajador pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que éste presente factura, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado. No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del derecho del trabajo, no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado uno o más facturas para recibir su salario.

En la actualidad no existe una fuente única en el Gobierno que pueda proporcionar la cantidad real de empleados públicos en un momento determinado. La mayoría de las cifras que tratan sobre empleos se basan en el número de plazas autorizadas. Sin embargo, en vista de que no todas las plazas autorizadas están ocupadas, esta no es



una medida precisa del nivel de empleo en el sector público la condición de los empleados queda definida por la categoría presupuestaria a la que están asignados la posibilidad de contratación de personal que se maneja bajo el renglón denominado 029 el cual fue creado para permitir la contratación de personal calificado profesional y técnico para productos definidos y temporales.

Sin las limitaciones impuestas por los reglamentos del servicio civil y sin tener categoría de empleados o funcionarios públicos, ha sido objeto de abuso al contratar en forma desmedida profesional no para actividades temporales sino permanentes obligando a la persona profesional, o técnico que se escribe en la superintendencia de administración tributaria como pequeño contribuyente teniendo que entregar factura por su recibidos es decir que se encuentra afecto a la ley del impuesto de valor agregado así como al impuesto sobre la renta la contratación de profesionales y técnicos se realiza por periodos de hasta de un año con fondos presupuestarios de una partida global pero si se analiza cada uno de los diferentes contratos 029 se puede tomar como un contrato de trabajo para los efectos de su cumplimiento dentro de la relación laboral.

El personal contratado bajo este renglón presupuestario, no tienen los mismos derechos o prestaciones que tienen los empleados permanentes reciben de exclusivamente honorarios de acuerdo a la ley del servicio civil y la ley de salarios de administración pública a las personas contratadas o renglón uno tiene en calidad de funcionarios públicos ni de servidores públicos ni de empleados.



A los trabajadores contratados en el renglón 029 con servicio en dependencias de los tres poderes del Estado, les atropellan y vulneran elementales derechos laborales, inherentes a todos los trabajadores. La contratación de servicios técnicos y profesionales mediante el renglón 029, es una forma sutil de esconder la obligación que tiene el empleador de reconocer y respetar los derechos del trabajador garantizados en la legislación nacional y Convenios internacionales suscritos por el Estado.

En Guatemala los derechos del trabajador 029 son vulnerados. No tienen vacaciones anuales, tampoco seguridad social de ningún tipo, menos pensar en una jubilación digna. Los llamados derechos irrenunciables; son desconocidos por el empleador. Pese a que en ningún caso se puede renunciar a los derechos laborales que son además del salario, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual es decir bono 14, los establecidos en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros instituidos en leyes de la República, el contratante los desconoce violando derechos laborales y humanos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 106, reconoce la irrenunciabilidad de derechos laborales y el Código de Trabajo, artículo 12, reconoce el principio de irrenunciabilidad de derechos, al establecer: "Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en su reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."



Para asegurar los derechos de miles de trabajadores en renglón 029, es adecuado proponer una iniciativa de Ley que garantice estabilidad y seguridad laboral para empleados y funcionarios públicos bajo contrato 029 o bien, organizar el Sindicato Nacional de Trabajadores 029.

4.2. Dirección General de Trabajo

La Dirección General de Trabajo es una dependencia pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene a su cargo los asuntos relacionados con las organizaciones sindicales, así como lo relacionado con salarios, registro de contratos individuales de trabajo, y las inscripciones en materia sindicales una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene a su cargo desarrollar las relaciones laborales en cuanto al reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales y todo lo relacionado a su funcionamiento, asimismo, llevar el registro público de sindicatos, la autorización de libros de salarios y planillas, y el registro de contratos individuales de trabajo y la coordinación de los órganos colegiados que intervienen en el proceso de fijación del salario mínimo.

La Dirección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social va en búsqueda de una mejor estructura de sus diferentes departamentos con la finalidad de resolver en una forma pronta y eficiente las obligaciones que le competen desarrollar de conformidad con las leyes laborales y el reglamento orgánico del Ministerio de ramo.



Según el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su artículo 16 establece las funciones enunciando:

“Artículo 16. Dirección General de Trabajo: Son atribuciones de la Dirección General de Trabajo, las siguientes:

1. Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley.
2. Llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes.
3. Autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad, y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido.
4. Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión.
5. Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, así mismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo.



6. Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.”

La Dirección General de Trabajo se conforma de la manera siguiente:

a. Departamento Nacional de Protección de Trabajadores:

Es una Dependencia de la Dirección General de Trabajo que se encarga del fortalecimiento del libre derecho de sindicalización de la población laboral del país, proporcionando una adecuada orientación de los temas sindicales dando accesibilidad a las instancias legales procedentes a las organizaciones laborales constituidas o en proceso de formación, velando siempre por el respeto a la libre actividad sindical y las negociaciones colectivas.

b. Departamento de Registro Laboral:

Es una Dependencia de la Dirección de Trabajo que tiene a su cargo el registro público de Sindicatos, y anotaciones de los mismos así como también diversas inscripciones entre las cuales se encuentran las de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo, Convenios Interiores de Trabajo, y el registro de los Contratos Individuales de Trabajo, dando fe pública de sus registros. (Gudiel Castellanos, 2012)



c. Departamento Nacional de Salarios:

Es la Unidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual se encuentra adscrita la Comisión Nacional del Salario, y tiene a su cargo la coordinación de las propuestas de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos las que se integran con representantes del sector laboral y de los empleadores, cuyo objetivo principal consiste en la determinación del monto y la variación de los salarios mínimos o su invariabilidad para que a través del ministerio del ramo se recomiende la fijación de las asignaciones a las diferentes actividades económicas. Compete a esta Unidad el control de formatos para la operación de salarios tanto para trabajadores permanentes y temporales, emitiendo al respecto las resoluciones correspondientes cuya fase final consiste en la autorización de libros de salarios de las empresas privadas que operan en el territorio nacional.

ESTRUCTURA ORGANO-FUNCIONAL

DIRECTOR GENERAL

SUBDIRECTOR GENERAL

SECRETARIA

ASESORIA JURIDICA

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS

DIRECTOR:

1. Planificar, organizar, dirigir y controlar las políticas y programas sobre relaciones de trabajo; Prevenir y dar seguimiento a los procedimientos técnico-administrativos relacionados con los derechos de libertad sindical;
2. Coordinar y supervisar la ejecución de las tareas de revisión de cuentas sindicales; así como aprobar los informes que le rinda el departamento correspondiente, en esta materia;
3. Convocar y presidir las sesiones de trabajo de la Comisión Nacional del Salario.
4. Apoyar en lo que le corresponda a la Dirección General de Trabajo, en el debido cumplimiento, de las leyes laborales, principalmente en lo que atañe a la observancia de las mismas en el fraccionamiento de los contratos de relaciones de trabajo;
5. Dictar las resoluciones que correspondan, en cuanto al registro de nuevos directivos y autorización de nuevas organizaciones sindicales;
6. Coordinar el trabajo que desarrollen cada una de las dependencias que componen la Dirección General de Trabajo;
7. Cualquier otra función que le encomiende el Despacho Ministerial.

SUBDIRECCION GENERAL:

1. Asistir al Director General en la dirección, programación y ejecución de las actividades de trabajo de los Departamento que integran la Dirección General de Trabajo;



2. Establecer mecanismos de control que permitan mantener uniformidad de criterios entre los Departamentos de la Dirección General de Trabajo;
3. Resolver consultas y dictámenes que solicite la Dirección General; Servir de órgano de enlace entre la Dirección General y los demás Departamentos que la conforman;
4. Sustituir al Director General cuando el caso lo amerite;
5. Aplicar, actualizar y poner en marcha el contenido de los instrumentos técnicos con que cuenta la Dirección General (Manuales de Procedimientos, sistemas de cómputo, de archivo, etc.);
6. Proponer y establecer normas administrativas internas;
7. Velar por el apropiado cumplimiento de los manuales de procedimientos que se establezcan;
8. Cumplir con otras funciones que le encargue la Dirección Superior.

SECRETARIA:

1. Servir de apoyo administrativo a la Dirección General y Subdirección General;
2. Clasificar, resguardar y archivar documentos, correspondencia, expedientes en trámite y concluidos, que le correspondan;
3. Elaborar resoluciones, providencias, circulares y hojas de trabajo, relacionados con los asuntos que se tramitan en la Dirección, llevando para el efecto los controles correspondientes;
4. Atender trámites administrativos de rutina con respecto al personal de la Dirección General;



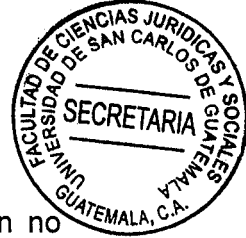
5. Atender otras funciones que le soliciten la Dirección General y Subdirección General.

ASESORIA JURIDICA

1. Programar y ejercer asesoría jurídica en todos los casos relacionados con las gestiones de autorización de nuevas organizaciones sindicales;
2. Prestar asesoría legal a la Dirección General y a las Jefaturas de los Departamentos de la Dirección General de Trabajo;
3. Cumplir con otras funciones que le soliciten la Dirección General y la Subdirección General.

4.3. Conformación del sindicato en Guatemala

De conformidad con una correcta interpretación de la legislación laboral, pueden ingresar a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad. Ahora bien, estos menores aunque puedan afiliarse al sindicato no pueden ser parte de su comité ejecutivo ni de su consejo consultivo. El origen de esta limitación es que a pesar de que a los menores de catorce años de edad en adelante se les confiere capacidad para contratar su trabajo, no se admite así en cuanto a considerar que tengan la capacidad de discernimiento suficiente para asumir la conducción de las organizaciones sindicales. En el caso de los menores que han alcanzado los catorce



años de edad la ley siendo congruente con la prohibición de que estos trabajen no contempla la posibilidad de que puedan ingresar al sindicato.

Por otro lado, conviene también relacionar a quienes no pueden ser parte del sindicato. A este respecto se prevé que además de que ninguna persona pueda pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde labore la persona, tampoco pueden pertenecer a este los siguientes trabajadores.

El trámite de reconocimiento se encuentra normado en el Artículo 218 del Código de Trabajo. Y se debe de efectuar un registro público de sindicatos dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato. De conformidad con lo que norma el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, en este registro debiere hacerse una inscripción provisional al momento de presentar la solicitud para su reconocimiento.

La literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo⁴⁰ remite a los estatutos de cada organización sindical al indicar: “Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.” Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato:

- a) Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva; y



b) Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere:

1. Ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde.
2. Ser mayor de 14 años de edad.
3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente; y
4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria. Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el Secretario de Organización y Propaganda, a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.



4.4. Violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección General

Trabajo al excluir a personas contratadas bajo renglón presupuestario 029 como fundadoras de sindicatos de trabajadores de instituciones públicas en Guatemala

Es necesario establecer en que consiste la violación al derecho de sindicación por parte de la Dirección General de Trabajo, cuando en sus resoluciones, no admiten a aquellos trabajadores bajo renglón presupuestario 029, como fundadores de sindicatos de trabajadores en el territorio nacional.

Para tal efecto es necesario citar la resolución al Expediente 018-2016 Resolución DGTPJ-013-2017. CLAP/Agtl

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Guatemala, diez de marzo del año dos mil diecisiete.

Se tiene a la vista para resolver la solicitud de Reconocimiento de Personalidad Jurídica, Aprobación de Estatutos e inscripción del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA CANALES, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA "SITRAMVCG", fundado el diez de enero del año dos mil dieciséis, cumpliendo las formalidades establecidas por la ley.



CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho a la libre sindicalización, indicando que este derecho podrá ejercerse sin discriminación alguna y sin estar sujeto a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley, regulación que se complementa con el Convenio 87, sobre la libertad Sindical y la Protección al Derecho de Sindicación de la Organización internacional del Trabajo -OIT-, ratificado por Guatemala, el cual regula que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Asimismo, el numeral 1 del artículo 8 del citado Convenio claramente establece que al ejercer los derechos que se les reconocen, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas a respetar la legalidad.

CONSIDERANDO:

Que en congruencia con lo indicado en el párrafo anterior, el Código de Trabajo establece que para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos se debe seguir el procedimiento regulado en el



Artículo 218 del Código de Trabajo, el cual establece los requisitos formales que se deben cumplir, otorgando competencia a la Dirección General de Trabajo para que conozca del trámite respectivo, hasta su resolución con la venia del Despacho Ministerial, además de lo establecido en el artículo 206 de la citada ley, que claramente establece que el sindicato puede estar conformado por trabajadores o empleadores.

CONSIDERANDO:

Que del análisis del expediente se determinó que hay dos personas contratadas bajo el renglón presupuestario 029, quienes aparecen como fundadoras de la nueva organización de trabajadores.

La circunstancia de no tener la condición de trabajadoras por la forma de contratación mencionada les impide pertenecer a la presente organización sindical, puesto que como lo ha dicho la Corte de Constitucionalidad, para integrar una organización sindical, debe tenerse la condición de trabajador. Por lo expresado se excluye de la condición de fundadores a las personas anteriormente mencionadas. Sin embargo, esto no limita la posibilidad de las referidas personas, a integrarse en organizaciones de tipo gremial, por la relación jurídica que mantienen con el Municipio, ello en consonancia con lo manifestado por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.



CONSIDERANDO:

Que, en el caso de sindicatos formados por personal temporal, integrado por trabajadores contratos de trabajo sujetos a plazo fijo o a obra determinada, el derecho de sindicación se deriva de la condición sine qua non de que las personas que lo conforman tengan la calidad de trabajador o empleador, según sea el caso.

En el presente caso se aprecia que incluye a personas contratadas a plazo fijo, por lo que mientras los trabajadores tengan la calidad de trabajador, es decir, mientras el plazo o la obra estén vigentes, podrán gozar y ejercer los beneficios y privilegios que se deriven precisamente de esa calidad laboral y mientras subsista dicha calidad de empleador.

CONSIDERANDO:

Que, en el presente caso, se cumplió debidamente con todas las formalidades de ley y habiéndose observado la legalidad respectiva en la redacción de los Estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA CANALES, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA "SITRAMVCG", es procedente el reconocimiento de su Personalidad Jurídica, la aprobación de sus estatutos y consecuentemente, su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. Con la observancia que el ejercicio de derechos y privilegios sindicales está sujeto indispensablemente a la calidad de trabajador y mientras subsista el plazo de la relación contractual.



Analizando lo anterior, se puede determinar que de conformidad con la sentencia citada se puede determinar que la dirección general del trabajo en Guatemala como encargada de los sindicatos en el territorio nacional determinó que no era procedente que trabajadores que estuvieran bajo el renglón 029, de trabajadores del estado, no podían ser parte del cuerpo fundador del sindicato toda vez quienes tienen su contrato de trabajo sino que es un servicio prestado, ya sea profesional o técnico por lo que no constituye una relación laboral sino al contrario una relación entre profesionales además no se garantizaba la continuidad de estos dentro de la entidad estatal mencionada por lo que no podían formar parte de un sindicato toda vez que no era seguro de que tuvieran una inamovilidad laboral, pudiendo dejar de laborar en esa entidad, en cualquier momento o al momento que se venza su contrato.

En virtud de lo anterior se entiende la resolución respecto a los considerandos de la dirección general de trabajo, respecto a la forma en la cual estas personas deben de ser parte del sindicato no obstante se puede determinar, que si bien es cierto que si están razonamientos necesarios para tal efecto también se les está negando un derecho constitucional, respecto a la sindicalización; estipulado en el artículo 102 y literal q de la constitución política de la República de Guatemala cual establece lo siguiente: "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.

Por lo tanto lo anterior se constituye una limitación al derecho constitucional de sindicalización situación que no está previsto ningún tipo de ley de sindicalización sino que es una indicación que se da por parte de la dirección general de trabajo y por lo tanto cuando se quieren escribir esta no es realizada por la misma situación.

Para poder subsanar este error es necesario que se revisen dos situaciones; la primera de ellas es que se trate de leyes de una mejor manera la forma en la cual se ocupa el contrato bajo renglón presupuestario 029 dentro del territorio nacional; toda vez que esto servido para que el estado de Guatemala simule una relación laboral incumpliendo todas las prestaciones que por ley le corresponden a sus empleados en el país.

Al mismo tiempo es necesario que la dirección general de trabajo reconozca la problemática que gira en torno al contrato bajo renglón presupuestario 029 dentro del territorio nacional toda vez que es bien sabido que aunque se promueva como un contrato de servicios profesionales o técnicos este apenas excluir un contrato de trabajo y hay muchas personas que pasan laborando mucho tiempo dentro de una entidad



estatal bajo este tipo de contrato, por lo que se contradicen con lo que ellos mismos han considerado en su sentencia respecto a la inamovilidad laboral y la forma en la cual el contrato 029 no lo representa, por lo que es necesario que se implemente dentro de los reglamentos de la dirección general de trabajo respecto a la inscripción de sindicatos que se puedan aceptar a todos aquellos trabajadores fundadores de sindicatos que laboren bajo un contrato de renglón presupuestario 029 de tal manera que se cumplan sus derechos laborales dentro del territorio nacional.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El estado de Guatemala debe de brindar a todos los trabajadores, las garantías suficientes para poder realizar de forma correcta su trabajo; dentro de esto se incluye la sindicalización en donde cualquier trabajador que se encuentre dentro de un recinto laboral puede formar parte de un sindicato inclusive ser fundador del mismo en virtud de la relación que existe entre patrón y el trabajador, sin embargo si se encuentra abajo o renglón 029 se considera como una relación laboral sui generis y la dirección general de trabajo no deja que se escriba el sindicato vulnerando el derecho de sindicalización de los trabajadores.

El Artículo 102 literal "q" de la constitución política de la República de Guatemala no establece ninguna limitación al derecho de sindicalización por su parte, la naturaleza jurídica del contrato bajo renglón 029 no está regulado en ninguna ley correspondiendo a cada ministerio asignar este presupuesto.

Entonces no es necesario que el congreso de la República de Guatemala establezca los parámetros del contrato bajo renglón presupuestario 029, de tal manera que se sepa cómo éste funciona en el territorio nacional y al mismo tiempo que se dé la instrucción por parte del ministerio de trabajo y previsión social de no denegar la inscripción de sindicatos cuando posean trabajadores bajo este renglón presupuestario toda vez que se vulneran los derechos fundamentales y constitucionales del trabajo los cuales no pueden ser negados bajo ninguna circunstancia en el territorio nacional.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA Izquierdo, Raquel; Cristóbal Roncero Rosario. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica**. España: Ed. Tirant lo blanch, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El Ateneo, 1969.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Ed. Orión, 2005.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. UNAM, 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2016.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de junio 2022).
- [http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundament al/](http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundament-al/) (consultado: 07 de julio 2022).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2002.
- KASKEL Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1972.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ius-ediciones, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. España: Ed. Aranzadi, 1979.



OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** (s.e.). Suiza, 2004.

SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo.** Guatemala: Ed. Los Altos, 2004.

TRUEBA URBINA. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano.** México: Ed. Porrúa, 1975.

Legislación:

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

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