

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



**INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL
CAMBIO DE CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN
PATRONAL**

CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL
CAMBIO DE CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN
PATRONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima
Vocal:	Licda.	Aliss Julieta Pérez
Secretario:	Licda.	María Isabel Revolorio Corado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Juan Manuel Perny García
Vocal:	Licda.	Vivian Rodríguez
Secretario:	Lic.	Héctor Vinicio Calderón González

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
04 de octubre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO, con carné 8514428,
intitulado INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL CAMBIO DE
CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN PATRONAL.

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



Fecha de recepción 05 / 10 / 2021.

f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Berner Alejandro Garcia Garcia
Abogado y Notario



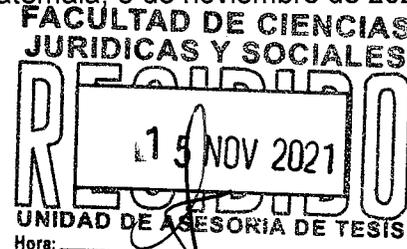
G&G ABOGADOS Y NOTARIOS



Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

Guatemala, 8 de noviembre de 2021.

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



Distinguido licenciado.

En cumplimiento al nombramiento de fecha cuatro de octubre de dos mil veintiuno emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis del bachiller **CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO** con carné **8514428** la cual se intitula "**INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL CAMBIO DE CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN PATRONAL**", declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; Las incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal, son recurrentes en las empresas que someten a sus trabajadores a este proceso, derivado de distintas causas, por lo que es necesario un estudio eminentemente jurídico doctrinario que pretende establecer procedimientos a seguir ante el citado fenómeno en una relación laboral para identificar las deficiencias existentes en el procedimiento .
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción, la analogía y la síntesis; mediante los cuales el bachiller logró comprobar la hipótesis, también analizó y expuso detalladamente las repercusiones en las incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector asimismo hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.



G&G ABOGADOS Y NOTARIOS

Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista, a la problemática de la falta de un procedimiento regulado que evite las incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal, permite que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados en una relación de trabajo ininterrumpida, en la que la parte trabajadora en su mayoría de veces no es informada, generando incertidumbre y vulneración de derechos adquiridos al concluir la relación de laboral, por lo cual es importante que la parte trabajadora sea informada del proceso y se observen la transparencia para que las condiciones laborales sean las mismas o sean superadas, no sean disminuidas por ningún motivo.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero, la técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé del bachiller **CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO**, cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Licenciado
Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Dr. Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Doctor en Derecho en Ciencias Penales – Universidad de San Carlos de Guatemala.
Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala
Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala
Col. 12012

9 calle, 10-53 zona 12 Teléfonos. 56560505, 54604070
licalejandrogarcia@gmail.com



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 29 de marzo de 2022.

Señor
 Jefatura de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimados señor:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO**, la cual se titula **"INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL CAMBIO DE CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN PATRONAL"**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

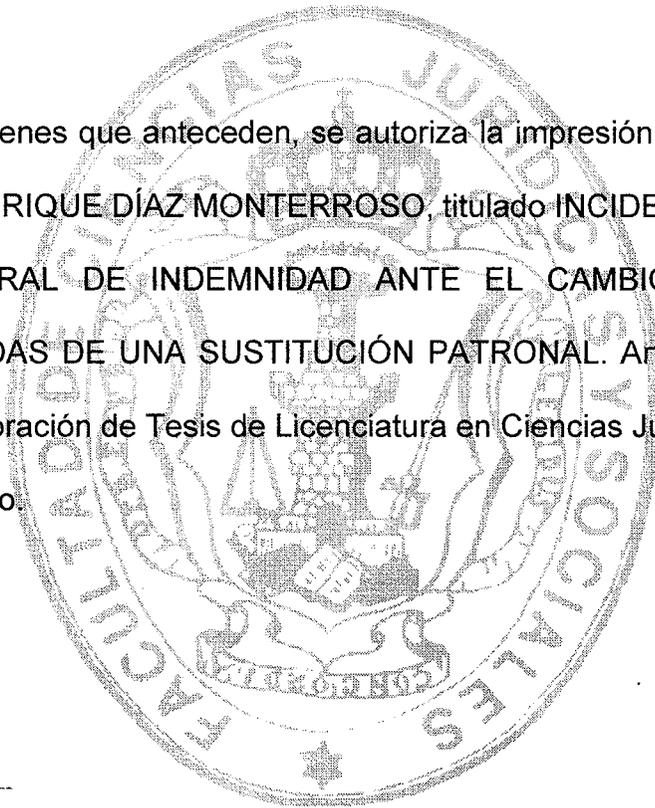
Lic. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo





Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de enero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS ENRIQUE DÍAZ MONTERROSO, titulado INCIDENCIAS JURÍDICAS EN EL PRINCIPIO LABORAL DE INDEMNIDAD ANTE EL CAMBIO DE CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE UNA SUSTITUCIÓN PATRONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO

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





DEDICATORIA

- A DIOS:** Todopoderoso, por su infinito amor, enseñanza, gratitud y vida.
- A MIS PADRES:** Enrique Díaz Méndez (A su memoria), Herminia Monterroso viuda de Díaz (A su memoria)
- A MI ESPOSA:** Reina Janeth Moscoso de Díaz
- A MIS HIJOS:** Carlos Enrique, Saúl Alejandro y Andrea Fernanda
- A MIS HERMANOS:** María del Carmen, Silvia, Aura Abelina, Gerardo, Humberto (A su memoria), Dinora (A su memoria)
- A:** Mis compañeros y amigos, con cariño
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por prestarme abrigo en sus distintas aulas para alcanzar mis objetivos académicos.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me permite culminar una nueva meta.



PRESENTACIÓN

Las incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal, son recurrentes en las empresas, por lo que es necesario un estudio eminentemente jurídico doctrinario que pretenda establecer procedimientos a seguir ante el citado fenómeno en una relación laboral, que tenga por objeto el estudio de la sustitución patronal y como sujetos los patronos y trabajadores del sector privado.

Es necesario identificar las deficiencias existentes en el procedimiento de una sustitución patronal así como sus posibles soluciones e incidencias jurídicas que afectan una relación laboral entre patronos y trabajadores, por lo que el presente estudio analiza el principio de indemnidad como protección laboral para evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados, así como las consecuencias jurídicas de una sustitución patronal, en el departamento de Guatemala durante los años calendarios comprendidos del 2016 al 2019 específicamente en la circunscripción territorial de municipio de Guatemala.

La investigación fue fundamentada en la rama del derecho laboral, así mismo se utilizaron diferentes métodos como la observación, la inducción bajo el tipo de investigación cualitativa, recopilando la información por medio de fichas bibliográficas y de trabajo. El aporte académico de la investigación consiste en brindar conocimientos básicos necesarios que deben adoptar, los estudiantes, académicos y público en general que de una u otra forma participen en una sustitución patronal.



HIPOTESIS

El principio de indemnidad laboral se ve vulnerado ante la falta de un procedimiento adecuado que permita el resguardo de los derechos laborales ante una sustitución patronal, por la falta de un procedimiento en el que se debe informar a los trabajadores, así como al ente estatal encargado de fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales vigentes, que derivan consecuencias jurídicas que afectan a las partes contractuales de una relación de trabajo.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la hipótesis descriptiva y las variables independiente, dependiente y el objeto que se utilizó fueron los trabajadores que han experimentado una sustitución patronal y por ende, el sujeto son los patronos, por lo que en la presente investigación se toma en cuenta la situación que afrontan los trabajadores al momento de que exista una sustitución patronal.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La investigación contiene un carácter eminentemente jurídico doctrinario, que pretende establecer si existe un procedimiento adecuado que garantice el cumplimiento de los derechos laborales adquiridos en el procedimiento de una sustitución patronal y las consecuencias jurídicas que afectan a las partes contractuales de una relación laboral.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, que permiten partir de lo particular a lo general y viceversa, así como los métodos analítico y sintético, al efectuar el análisis y síntesis a las doctrinas y normas afines al tema, obteniendo información más relevante con lo cual se comprobó la hipótesis planteada. Se utilizaron los procedimientos de investigación aceptados, obteniendo los aportes más importantes de la doctrina y la legislación aplicable, se realizaron los análisis y comentarios para sustentar la investigación.

Se comprueba la hipótesis de las incidencias jurídicas al principio de indemnidad laboral ante la falta de una normativa que regule el procedimiento de informar a los trabajadores, así como al ente estatal encargado de fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales vigentes



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. El trabajo como una obligación social.....	6
1.5. Principios que inspiran la legislación guatemalteca.....	7
1.5.1. Principio de tutelaridad.....	7
1.5.2. Principio de garantías mínimas.....	8
1.5.3. Principio de irrenunciabilidad.....	9
1.5.4. Principio evolutivo.....	10
1.5.5. Principio de justicia social.....	10

CAPÍTULO II

2. Relación del derecho de trabajo con el ordenamiento jurídico interno y los tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.....	15
2.1. Derecho público.....	16
2.2. Derecho privado	16
2.3. Derecho constitucional.....	17
2.4. Derecho civil.....	18



2.5. Derecho administrativo.....	18
----------------------------------	----

18

CAPÍTULO III

3. Sujetos del derecho de trabajo y la materialización de la relación laboral.....	27
3.1. Trabajador.....	27
3.2. Patrono.....	29
3.3. Auxiliares del patrono.....	30
3.3.1. Representante patronal.....	30
3.3.2. Trabajador de confianza.....	31
3.3.3. Intermediario.....	32
3.4. La relación de trabajo.....	33
3.5. El Contrato individual de trabajo.....	34
3.5.1. Definición.....	34
3.5.2. Elemento generales del contrato individual de trabajo.....	35
3.5.3. Elementos especiales del contrato individual de trabajo.....	39
3.5.4. Importancia del contrato individual de trabajo para el empleador..	39
3.5.5. Clasificación de los contratos de trabajo.....	41

CAPÍTULO IV

4. Formas de la terminación de la relación laboral.....	47
4.1. Definición.....	47
4.2. Clasificación.....	48



4.2.1. Causas voluntarias de despido.....	49
4.2.2 Causas involuntarias.....	54
4.3. Pago de prestaciones laborales.....	60

CAPÍTULO V

5. Prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador que sufre una sustitución patronal.....	61
5.1. Definición.....	62
5.2. Días de descanso remunerados.....	63
5.3. Vacaciones.....	65
5.4. Aguinaldo.....	67
5.5. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público...	68

CAPÍTULO VI

6. Incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal.....	77
6.1. Principio de indemnidad laboral.....	77
6.2. La sustitución patronal.....	78
6.3. Efectos de la sustitución patronal.....	82
6.4. Incidencias jurídicas de la sustitución patronal.....	82
6.5. Obligaciones de los patronos sustituidos.....	83



CONCLUSION DISCURSIVA.....

89

BIBLIOGRAFIA.....

91



INTRODUCCIÓN

La investigación, se efectuó en función de establecer la vulnerabilidad del principio de indemnidad laboral y las incidencias jurídicas que afectan los derechos laborales al momento de existir una sustitución patronal. Sobre todo la existencia de desconocimiento por las partes que intervienen en una relación de trabajo, y la inexistencia de un procedimiento preestablecido que garantice el principio de indemnidad laboral.

El objetivo general consiste en obtener información actualizada que permita conocer las deficiencias existentes en el procedimiento de sustitución laboral y sus incidencias jurídicas, según la legislación vigente en el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala.

Precisar las razones o argumentos de los patronos, para no incurrir en una serie de vulneración de derechos laborales en el procedimiento de una sustitución patronal y evitar diferentes incidencias jurídicas que perjudiquen a las partes que intervienen en una relación de trabajo sujeta a la sustitución patronal.

El desarrollo de la investigación, consta de seis capítulos argumentados de la siguiente manera: primero, trata del derecho de trabajo, antecedentes, definición, naturaleza jurídica y los principios que inspiran la legislación, guatemalteca; segundo, aborda la relación del derecho de trabajo con el ordenamiento jurídico interno y los Tratados Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala; tercero, define los sujetos del derecho de trabajo y la materialización de la relación laboral; cuarto, contiene las formas



de la terminación de la relación laboral; quinto, desarrolla las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que sufre una sustitución patronal; sexto, estudia las incidencias jurídicas que se manifiestan en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal.

La hipótesis de la investigación plantea que por la falta de un procedimiento adecuado preestablecido se origina la vulneración del principio de indemnidad laboral en la sustitución patronal, que dan como resultado incidencias jurídicas que afectan a las partes de una relación laboral.

Para la realización del estudio se aplicaron los siguientes métodos: a) sintético, b) analítico, c) deductivo, y d) inductivo, así como la técnica que consistió en fichas bibliográficas y documentales, ya que realicé consultas a distintos materiales relacionados tema de estudio.

Como consecuencia de todo lo expuesto se espera que la presente investigación constituya un material útil de aporte científico al derecho laboral guatemalteco, con la finalidad de fortalecer un procedimiento adecuado apegado a derecho necesario en una sustitución patronal.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es una rama autónoma de las ciencias jurídicas que surgió para disipar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX, entre los que podemos mencionar: derecho industrial, derecho obrero, derecho de fábrica, derecho de clase asalariada y no asalariada y derecho del trabajador, hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de normas positivas.

1.1. Antecedentes

El derecho del trabajo nace durante el sistema capitalista con la creación de La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, integrada en forma tripartita por los representantes de los gobiernos de las naciones, de los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de los empleadores de 187 estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo y formular políticas para promover el trabajo decente.

Es un órgano especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919 en virtud del Tratado de Versalles con el doble objetivo de lograr la expansión global de los derechos de los trabajadores y atenuar las causas de las revoluciones obreras que sacudieron fundamentalmente a algunos de los países involucrados en la Primera Guerra Mundial.



En Guatemala a partir del once de marzo de 1945 entra en vigencia la Constitución que se conoce como De la Primavera Democrática, que eleva a jerarquía constitucional seis aspectos importantes en materia laboral que están vigentes hasta el día de hoy entre los que podemos destacar, el salario mínimo, la jornada de trabajo, las vacaciones, se reconoce la libertad de sindicalización, el derecho a la huelga, el derecho a la indemnización por despido injustificado, además crea el Ministerio de Trabajo y ordena se emita el primero y único Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia inicia el 1 de mayo de 1947, el derecho a la Seguridad Social así como la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social - IGSS -.

1.2. Definición

Es un área de las ciencias del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, entre patronos, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, entre el administrador y el administrado y entre el obligado y el cotizante y/o beneficiario.

“Es el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados trabajadores intelectuales e independientes”¹.

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Página 14.



“Es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”².

La anterior definición establece que el derecho del trabajo está constituido por toda la normativa que regula las relaciones labores, sea ésta entre particulares, así como las relaciones entre el Estado y sus subordinados, ya sea ésta de carácter profesional ó no profesional.

El centro de información de desarrollo y estadística Judicial, del Organismo Judicial de Guatemala, define al derecho del trabajo como una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver conflictos.

El derecho del trabajo es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un minimum de garantías sociales que son susceptibles de ser mejoradas, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

² Guillermo Cabanellas, **Tratado de política Laboral y Social**. Página 576.



1.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión de los destinatarios de aquella.

Para el estudio de la naturaleza del derecho del trabajo se desarrolla en cuatro concepciones doctrinarias:

- “Concepción privativa del derecho del trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo”³. Esta concepción se basa en la voluntad de las partes y establece que la relación de trabajo debe plasmarse en un contrato.
- “Concepción publicista del derecho del trabajo: Establece una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general”⁴. Esta concepción se

³ <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2013/05/naturaleza-derecho-del-trabajo.html#ixzz6vcPv7qGq>

⁴ Idem.



basa en la protección de intereses no particulares, por lo tanto se considera una protección de carácter general.

- “Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: Esta concepción afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos”.⁵ Esta concepción trata de los intereses privados y por otra pertenece al derecho público por cuanto otorga un tutela administrativa.
- “Concepción social del derecho del trabajo: Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil”.⁶

La concepción anterior establece características propias del derecho del trabajo que persigue el fin social y permite que sus normas sean derogadas cuando una nueva normativa resulte más beneficiosa para la parte laboral que es la más débil.

⁵ <http://trabajadorguatemalteco>. Op. Cit.

⁶ <http://trabajadorguatemalteco>. Op. Cit.



Frente a la clásica distinción entre derecho público y derecho privado, otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género, nuevo e independiente de aquellos, por lo que le asignan una naturaleza Sui Generis.

1.4. El trabajo como una obligación social

El trabajo es un derecho personal y es una obligación social. En cuanto a derecho, es un derecho de la persona humana individual y por lo mismo ninguna persona será privada del trabajo ni objeto de discriminación. El derecho de trabajar es la facultad de toda persona individual de elegir la actividad que le sirva de medio de subsistencia y es el derecho a exigir al empleador el cumplimiento de las prestaciones sociales derivadas de la relación del trabajo, establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, en principio irrenunciables. En cuanto obligación social, toda persona tiene el deber de procurar su subsistencia y bienestar, por medio del trabajo lícito.

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social”, tal y como lo establece la sentencia del 16 de agosto de 1995 del expediente 291-95 de la Gaceta 37 en sus páginas 59 y 60.



1.5. Principios que inspiran la legislación guatemalteca

En Guatemala, los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de la disciplina de las ciencias jurídicas del derecho del trabajo. Esos principios pueden resumir de la manera siguiente:

1.5.1. Principio de tutelaridad

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente al trabajador.

Doctrinariamente el principio de tutelaridad se encuentra inmerso dentro del principio protector, ya que refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo otorgando una protección jurídica preferente a la parte laboral para compensar la desigualdad económica de éste.

La Constitución Política De La República de Guatemala en su Artículo 103 declara que “Las leyes laborales son conciliatorias en el sentido de que se conciben para reconciliar a las partes, empleadores y trabajadores por diferencias causadas por la relación laboral,



generadas por conflictos laborales en que deben procurarse consensos, convenios, arreglos o entendimientos, con y sin intervención de los dirigentes laborales y de las autoridades laborales administrativas en primera instancia, y judiciales en una instancia definitiva; son tutelares en el sentido de otorgar protección jurídica preferente a los trabajadores para el efecto de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los empleadores, y además, tendrán presente factores económicos y sociales pertinentes en el conflicto administrativo o en el litigio laboral.”⁷

1.5.2. Principio de garantías mínimas

El principio de garantías mínimas del derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, integrada por decretos del Congreso de la República de Guatemala, estatutos, convenios, acuerdos gubernativos, acuerdos ministeriales y reglamentos de contenido laboral, que deben garantizar lo establecido en los incisos del citado artículo y se debe tener presente que la Constitución Política de la República de Guatemala los considera como derechos mínimos, susceptibles de ser mejorados.

Lo anteriormente expuesto significa que los derechos y prestaciones laborales establecidos en el citado cuerpo legal, por ningún medio y motivo serán objeto de disminución, negociación, tergiversación o desconocimiento.

⁷ Castillo González, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**, Pág. 186.



El inciso t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala ha previsto la participación del Estado, de las autoridades laborales de todo nivel o jerarquía, encabezadas por el Ministerio de Trabajo y Presión Social, en convenios y tratados internacionales y regionales que conceda a los trabajadores mejores protecciones y condiciones, las cuales serán incorporadas de hecho, sin trámites administrativos, como parte de los derechos mínimos de los trabajadores.

1.5.3. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala en forma expresa declara que los derechos enunciados en la sección octava denominada trabajo, son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser mejorados por medio de la ley y de la contratación individual, reglamento interno de trabajo ó pactos colectivos de condiciones de trabajo, para conseguir dicha mejora el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Los derechos laborales constitucionales se consideran irrenunciables en el sentido de que el trabajador público y privado no los renunciará en ninguna forma o procedimiento. La renuncia en cualquier forma, en cualquier clase de documento y por cualquier procedimiento voluntario, forzado, bajo opresión o amenaza, incluyendo arreglos ofrecimientos y acuerdos con el trabajador relacionados o vinculados con la disminución, tergiversación o limitación de sus derechos, se consideran nula por disposición establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala así como en Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Guatemala.



Para Américo Plá Rodríguez, la definición de irrenunciabilidad puede expresarse en términos generales como “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.”⁸ Los derechos concedidos por la leyes son renunciables, siempre que tal renuncia no sea contra el interés social, al orden público o perjudicial a un tercero, ni esté prohibido por otras leyes, y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las circunstancias que hacen imposible la renuncia.

1.5.4. Principio evolutivo

Se dice que el derecho del trabajo es evolutivo, debido a que esta normativa se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano y en lo que al derecho del trabajo respecta persigue una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores, así como a regular, más relaciones de trabajo.

1.5.5. Principio de justicia social

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”. Este fundamento constitucional garantiza a toda persona individual el derecho al trabajo y por lo mismo ninguna persona será privada del trabajo ni objeto de discriminación, por edad, sexo,

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pag.56



religión, situación económica, credos políticos, raza o por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica.

El derecho de trabajar es la facultad de toda persona individual de elegir la actividad que le sirva de medio de subsistencia y concede el derecho de exigir al empleador el cumplimiento de las prestaciones sociales derivadas del trabajo, establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes laborales del país.

– Principio de realismo y objetividad

El principio de realismo estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado es necesario acudir a la aplicación del principio de tutelaridad, ya que este busca ante todo nivelar la posición económica de las partes.

Gracias al principio de realidad y objetividad, el patrono si debe saber quién es el trabajador, en tanto que el trabajador no tiene la obligación de saber quién es el patrono, debido a que muchas veces el trabajador mantiene la relación laboral con su patrono a través de uno o varios representantes.

– Principio de sencillez

Este principio se manifiesta a un sector mayor de la población que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación general, debe formularse en



términos sencillos de fácil aplicación y asimilación sin perjuicio de sustentación jurídica ni de los principios formales básicos.

El principio de sencillez se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas procedimentales son simples, expeditas y sencillas.

– Es un derecho necesario e imperativo

Este principio es necesario porque separa al derecho del trabajo de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la legislación laboral, en donde se deduce que esta rama del derecho, limita de gran manera el principio de la autonomía de la voluntad, que es característico y de aplicación generalizada del derecho común.



- Es un derecho hondamente democrático

Este principio hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores.





CAPÍTULO II

2. Relación del derecho de trabajo con el ordenamiento jurídico interno y los tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

Los convenios internacionales de trabajo, regulan normas relativas a los derechos de todos aquellos trabajadores, normas que generalmente ya se encuentran establecidas en la legislación interna de cada país, pero con los convenios internacionales de trabajo se le enfoca desde un aspecto más profundo y humanamente posible, con el objeto de que las autoridades responsables de velar por su cumplimiento, se preocupen más porque en cada país se cumpla cada norma contenida en tales convenios en materia de trabajo. El ámbito de aplicación y competencia de los convenios internacionales de trabajo, se da únicamente en aquellos países que lo han aceptado y ratificado, a través de un cuidadoso proceso de aprobación.

En virtud que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Los acuerdos y convenios internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores en Guatemala por lo que el gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos a garantizar



que todos sus habitantes deben disfrutar y ejercer sus derechos humanos, por tal razón el gobierno guatemalteco tiene el deber entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales sean compatibles con el derecho internacional de derechos humanos, sin embargo nuestra investigación estableció que en nuestro país se violan habitualmente los derechos de los trabajadores cuando existe una sustitución patronal.

2.1. Derecho público

El derecho de trabajo tradicionalmente se ha considerado como una rama perteneciente al derecho público. Nuestra legislación laboral vigente es bien clara al determinar que el derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público y debido a ello, al ser aplicado el interés de orden privado, debe ceder paso ante el interés colectivo o social.

La tesis publicista tiene aceptación dentro del derecho de trabajo, pero no se puede negar que la intervención que lleva a cabo el Estado cuenta con carácter eminentemente privado. La relación laboral que existe entre patronos y trabajadores inicia, se determina y se establece en un acto de voluntad de las partes, el cual es un acto de carácter originario que por ser voluntario no pertenece al campo publicista.

2.2. Derecho privado

Quienes siguen la postura de que el derecho laboral pertenece al derecho privado tienen como argumento que la relación laboral existente entre patronos y trabajadores inicia a través de un contrato de trabajo, el cual se origina mediante actos espontáneos y voluntarios entre las partes.



Sin la voluntad originaria de las partes derivada del contrato laboral, éste no podría actuar con toda su imperatividad.

También la teoría relacionada, reconoce claramente la aplicación coercitiva de determinadas normas del derecho público, pero a la vez sostienen que ello no le quita el carácter de orden privado a dicha rama jurídica, debido a que la intervención es supletoria y secundaria como ocurre en el derecho civil, en el caso correspondiente a las sucesiones hereditarias y en el derecho de familia, y que tiene aceptación como un apéndice de derecho público exclusivamente cuando el Estado interviene como autoridad en asuntos como la seguridad e higiene, lo cual es de carácter administrativo laboral.

Haciendo una abstracción de la ubicación del derecho del trabajo se puede decir que se ha entendido por derecho privado el que rige los actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y beneficio, y predomina el interés individual frente al general del derecho público. Generalmente se ha asociado al derecho privado con las ramas jurídicas que tienen como base común el derecho civil que al principio reguló los actos de los ciudadanos.

2.3. Derecho constitucional

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral para que estas normas sean desarrolladas por la legislación interna. La sección octava del capítulo segundo, título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, comprendido entre los Artículos del 101 al 117, consideran al trabajo como



un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales.

Entre los principios laborales destacan, el de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos susceptibles únicamente de ser mejorados, y, es precisamente en eso que radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

2.4. Derecho civil

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

Actualmente es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

2.5. Derecho administrativo

El derecho administrativo: “Es el conjunto de principios y normas de derecho público interno que regulan la organización y actividad de la administración pública, frente a las



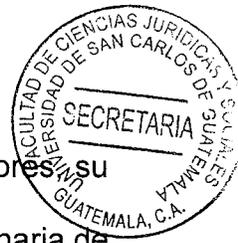
relaciones que se dan entre la administración y los particulares, las relaciones inter orgánicas y su control”.⁹

El derecho administrativo de trabajo es parte de la ciencia del derecho del trabajo en general. Paulatinamente ha venido significándose con caracteres propios que le vienen a dar autonomía propia en virtud de que cuenta con un método que proviene a su vez del derecho administrativo en general y su campo de acción está perfectamente definido; en cuanto que las autoridades de trabajo y previsión social, que son las encargadas de administrar la política en materia de trabajo, según lo determine la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes ordinarias y los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

La administración de la política laboral responde en su dinámica a toda una organización jerárquica, que va desde el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Viceministerios, Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección de Fomento a la legalidad laboral, Dirección General de Previsión Social, y todas aquellas dependencias e instituciones afines.

El derecho administrativo de trabajo constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración, los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí, en una función primordialmente conciliadora.

⁹ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**, pág. 35



El derecho administrativo de trabajo, ha sido poco abordado por los investigadores. Su desarrollo obedece a la práctica del Ministerio del ramo desde la época revolucionaria de 1944 el que no existía de forma independiente sino además se ocupaba de la economía del país, hasta que posteriormente dentro de la organización burocrática surgió con atribuciones específicas. Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 17 de octubre de 1956.

Es tan noble el derecho administrativo de trabajo, que el código de trabajo aún no contiene normas sobre el particular y a cambio de considerarlo como una rama del derecho de trabajo sui generis, le denomina en el título Noveno "Organización Administrativa de Trabajo", el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos del 274 al 282.

– Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que determinan los delitos, las faltas y establece que pena o medida de seguridad corresponde respectivamente, adecuadas para prevenir la criminalidad, de ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

El tratadista Mario De La Cueva, afirma que "La función social consiste en vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley,



solamente así, surte efecto pleno la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social”.¹⁰

– Derecho procesal

En sus orígenes el derecho del trabajo en sus dos formas tanto sustantiva como procesal era parte integrante del derecho civil y del derecho procesal civil. En el medio todavía existe mucha influencia del derecho procesal civil hacia el derecho procesal laboral, tanto es así, que el Artículo 326 del Código de Trabajo establece: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del código procesal civil y mercantil y de la ley del organismo judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que puede dictarse con prontitud que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”.

– Derecho Mercantil

El derecho mercantil como rama del derecho en general, es reciente si se toma en cuenta la antigüedad de otras disciplinas jurídicas, ello obedece a circunstancias históricas precisas en el desarrollo de la civilización.

Ciencias como la historia, la sociología o la antropología, enseña que el hombre en los estadios iniciales de su vida, satisfacía sus necesidades con los bienes que la naturaleza

¹⁰ De la cueva, Mario. **El derecho del trabajo mexicano**. Pág. 25



le proporcionaban de manera espontánea; y así más tarde puso en práctica sus facultades intelectuales y físicas para transformar lo que el ambiente le brindaba, el producto de sus actos creadores no tenía más objeto que llenar necesidades de su núcleo familiar o del reducido grupo al que pertenecía, en otras palabras, producía para su consumo y sin ningún propósito de intercambio.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, debido a que las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y los comerciantes deben cumplirlas en la contratación de los servicios de sus auxiliares.

– Derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por sus propios acuerdos. Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

El derecho internacional del trabajo es la rama del derecho que se ocupa de la regulación internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo -OIT- es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus convenios,



recomendaciones y en los documentos que emanan de los mecanismo de control de las normas internacionales del trabajo.

– Derecho internacional privado

Contiene a su cargo la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

– Convenios de la organización internacional del trabajo aceptados y ratificado por el Estado de Guatemala

Los convenios internacionales de trabajo, regulan normas relativas a los derechos de todos los trabajadores, establecen normas que generalmente ya se encuentran reguladas en la legislación interna de cada país, pero la organización internacional del trabajo, a través de los convenios internacionales de trabajo le dan un enfoque más profundo y humanamente posible, con el objeto de que las autoridades responsables de velar por su cumplimiento, se preocupen más porque en cada país se cumpla cada norma contenida en tales convenios en materia de trabajo. El ámbito de aplicación y competencia de los convenios internacionales de trabajo se da únicamente en aquellos países que lo han ratificado, a través de un cuidadoso proceso de aprobación.



En materia de trabajo, constituyen dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, una fuente de derecho, puesto que son normas que se encuentran aceptadas y ratificadas por el Estado de Guatemala.

“...La normativa contenida en estos instrumentos son disposiciones que incluyen directrices enfocadas en mejorar la política laboral e implementar gradualmente el cumplimiento y respeto de los derechos de trabajo, fomentando el diálogo social entre el gobierno, trabajadores y empleadores...”¹¹.

La ratificación de un convenio internacional en materia de trabajo por el Estado de Guatemala conlleva la incorporación de nuevas normas al derecho positivo, ya que las disposiciones de los convenios vigentes no entran en pugna con las contenidas en la legislación interna; y si en dado caso se diera la situación en donde un convenio internacional y una norma interna entren en conflicto, se debe aplicar la norma que favorece más al trabajador.

De esa cuenta, la misma constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 19, párrafo octavo, expresa “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.

¹¹ Jerez Rivera, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.** Año 1979. Pag.111



Así mismo con el derecho laboral, en sus principios, es susceptible de ser mejorado, es decir que los derechos son los mínimos, cualquier derecho que rija a nivel nacional o internacional, y que mejore las condiciones de los trabajadores debe de ser interpretado en Guatemala.

En Guatemala, los convenios fueron ratificados e incluidos en las leyes ordinarias y la Constitución Política de la República, tales son los casos de los derechos de sindicalización, edad mínima, igualdad de remuneración, entre otros.

Entre los convenios en materia laboral aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala encontramos los siguientes:

- a. Convenio 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio
- b. Convenio 81 relativo a la inspección del trabajo
- c. Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho
- d. Convenio 95 relativo a la protección del salario
- e. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- f. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
- g. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- h. Convenio 111 sobre la discriminación
- i. Convenio 122 sobre la política del empleo
- j. Convenio 129 sobre la inspección del trabajo
- k. Convenio 138 sobre la edad mínima
- l. Convenio 144 sobre la consulta tripartita



- m. Convenio 154 sobre la negociación colectiva
- n. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales
- o. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil

El Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "...El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala". Dicha normativa garantiza que todas las mejoras dictadas por la Organización Internacional del Trabajo constituyen derechos mínimos que deben gozar todos los trabajadores de la República de Guatemala, susceptibles de ser mejorados.



CAPÍTULO III

3. Sujetos del derecho de trabajo y la materialización de la relación laboral

Los sujetos del derecho del trabajo son las personas naturales o jurídicas que intervienen en forma directa o indirecta en la relación laboral, pudiendo distinguirse sujetos individuales y colectivos. En cuanto a los sujetos individuales, el Artículo 3° del código del trabajo define al trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Para el derecho del trabajo las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, trabajadores y patronos, van a tener una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Los sujetos del derecho del trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros, tales como los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se explican a continuación.

3.1. Trabajador

El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o una relación de trabajo, lo



cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que lo establece la misma ley, por tal razón. “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.”¹²

El término trabajador se refiere a toda persona física que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, en donde el patrono puede ser una persona individual o jurídica y la relación de trabajo se lleva a cabo de forma subordinada, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, de tal manera que con sus elementos se establece un vínculo económico jurídico, entre el patrono y el trabajador y como consecuencia genera una relación de dependencia.

“Quien trabaja, es todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.¹³ El autor visualiza a una persona individual que realiza una actividad útil dentro de una relación laboral en la que se incorpora a un proceso productivo de bienes y servicios, que esa actividad la lleva a cabo a través de un esfuerzo físico o mental y que tiene como finalidad la satisfacción de las necesidades socioeconómicas de un grupo social y que por supuesto también encuentra los medios de satisfacción de las necesidades para él y su familia.

¹² Fernández, Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 142

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 376

3.2. Patrono

En la actualidad el término patrono es comúnmente utilizado para referirse de manera bien precisa al propietario de los medios de producción, comercio o servicio en virtud de su función de empleador de trabajadores.

Entre los términos de empleador y patrono existe sinonimia, debido a que son utilizados indistintamente uno u otro, también se utilizan como sinónimos los términos de patrono y patrón tanto en la doctrina como en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

Guillermo Cabanellas define el término patrono como: "Defensor, protector, amparador, favorecedor, quien emplea en forma remunerada y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".¹⁴ El autor expresa dicha definición calificando al patrono como un protector, amparador del trabajador, debido a la desigualdad económica que éste posee y es aquí en donde la normativa laboral participa de forma eficaz con la aplicación del principio de tutelaridad.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 2: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Al hacer una comparación con la definición anterior observamos que el código de trabajo es más amplio ya que califica al patrono como una persona individual o jurídica que para alcanzar sus objetivos adquiere los servicios de una o varias personas individuales a través de un contrato o relación laboral.

¹⁴ *Ibíd.*, Pág. 120

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo, las personas de derecho público a que se refieren los Artículos 107 y 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3. Auxiliares del patrono

Dentro de las definiciones doctrinarias encontramos la siguiente: “Son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de éste en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios.”¹⁵

En atención a la definición anterior, se le denomina auxiliares de los patronos a las personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para otra persona individual o jurídica denominada patrono, entre las que podemos mencionar a los representantes, los trabajadores de confianza y los intermediarios, que apoyan al patrono dentro del establecimiento o empresa para alcanzar sus objetivos.

3.3.1. Representante patronal.

Los cargos de representación patronal los llevan a cabo aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección tales como gerentes, directores, administradores, y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél,

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 75



teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores y en consecuencia, es un trabajador más dentro de la empresa u organización ligado con su patrono a través de un contrato o relación de trabajo.

3.3.2. Trabajador de confianza

Generalmente puede considerarse en los puestos de confianza a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función de fiscalización de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que sólo interesan al patrono.

El trabajador de confianza puede entenderse como un concepto subjetivo, interno y de poca repercusión jurídica. De hecho nuestra legislación no contiene definición alguna y son pocas las referencias que del mismo se hacen.

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas, aunque hemos de reconocer que en



ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

3.3.3. Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que establece el Artículo 5o. del código de trabajo.

Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre el representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución ya no existe dirección del patrono directa o indirecta, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono y con los trabajadores, como una actividad independiente.

El tratadista Mario de la Cueva define el término intermediario así: “Intermediario se remonta a la época de la Revolución Industrial y al auge del Liberalismo, especialmente en Francia, durante la cual la acción de intermediación, aun no regulada por las normas legales, generaba riesgos, debido a que se le atribuyera al intermediario el carácter de patrón, que frecuentemente quedaba en estado de insolvencia con la consecuente falta de pago de los salarios, o bien porque estos salarios se vieran disminuidos a causa de los pagos que el patrón hacía la intermediario por los servicios prestados.”¹⁶

¹⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I Pág. 71



El intermediario cabe comentar que se denomina así a aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Esta figura ha sido de práctica común en las actividades agrícolas guatemaltecas en las que se realizan labores temporales, sin embargo podría existir la figura de intermediario en otras labores como la construcción u otras actividades de carácter temporal.

3.4. La relación de trabajo

Es el vínculo económico-jurídico por medio del cual se establece una relación entre trabajador y patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un contrato de trabajo.

Entonces para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación a través de un contrato o la simple relación de trabajo. El código de trabajo de Guatemala usa en forma reiterada e indistinta ambas categorías, por ejemplo al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, sin embargo para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, "basta con que se inicie



la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios de la ejecución de la obra”, tal y como lo establece el Artículo 19 del código de trabajo.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se le 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 que protegen a todos los trabajadores, 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.

3.5. El contrato individual de trabajo

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, es suficiente con que se inicie la relación de trabajo.

3.5.1. Definición

Son muchos los autores que se han ocupado de proponer una definición de contrato de trabajo. Uno de los clásicos más reconocidos por la doctrina es el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, quien lo plantea en los términos siguientes: “...el que tiene por



objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra...”¹⁷

Definición legal “...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...”, Artículo 19 del código de trabajo.

El factor constante que aparece en las diversas definiciones de contrato en general y de contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en último caso del trabajador y del patrono, pudiendo este acuerdo manifestarse de manera expresa o tácita. En este último argumento es en el que descansa la defensa del contractualismo, ya que ante los múltiples argumentos que desvirtúan la manifestación de voluntad específicamente del patrono, se sostiene que ciertamente dicha voluntad puede no ser expresa pero sí tácita.

3.5.2. Elementos generales del contrato individual de trabajo

Tomando en consideración que el contrato individual de trabajo tiene características propias y que por ser un contrato debe en consecuencia regirse por las normas generales

¹⁷ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 498



aplicables a todos los contratos, es decir a las normas que regulan el negocio jurídico de carácter civil, por lo que debe observar tres elementos fundamentales aplicables a todos los contratos, como lo son la capacidad, el consentimiento y el objeto, conceptos que a continuación se desarrollan.

– La capacidad: En el contrato de trabajo la capacidad es la aptitud derivada de la personalidad, que el derecho le reconoce a las personas para poder adquirir derechos y contraer obligaciones. El Artículo 1254 del código civil establece: "Toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquéllas a quienes la ley declare específicamente incapaces."

La capacidad es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo, esta supone el discernimiento o la facultad de distinguir lo bueno o lo malo, lo justo o lo injusto y mediar las consecuencias de sus actos.

En el derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial ubicada en el Artículo 31 del Código de Trabajo y establece que: "Tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del código de trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan quince años o más y los insolventes y fallidos".

Hasta el mes de julio de 2019 la edad que establecía el código de trabajo era de catorce años, sin embargo el 23 de julio de 2019 fue publicado en el Diario de Centroamérica el



acuerdo ministerial número 260-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en su Artículo 4 literal a, modifica la edad para trabajar de los menores de edad y la eleva a quince años, dicha disposición tomó vigencia el día 31 de julio de 2019.

Es importante hacer notar que para que un menor de edad pueda celebrar contrato de trabajo, necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo, una vez obtenida esta, el contrato lo puede celebrar el representante del menor ó el mismo menor de edad previa autorización.

– El consentimiento en el contrato de trabajo: Se basa en la libertad de trabajo, por lo tanto existe el libre acuerdo de las partes en constituir la relación laboral. Puig Peña, establece: "...El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión, es decir, converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto..."¹⁸

Es importante hacer énfasis que la libertad de trabajo se encuentra garantizada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal a, que establece: "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna". Asimismo la libertad del trabajo se encuentra garantizada en el código de trabajo en su Artículo 6, que establece: "Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley,

¹⁸ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Tomo II Pág.355.



dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”.

- El objeto en el contrato de trabajo: Desde el punto de vista doctrinario encontramos la siguiente definición: "...El objeto del contrato de trabajo, es, la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración. Es decir por una parte al trabajador le corresponde prestar los servicios para los que fue contratado, y por la otra, al patrono le corresponde el pago o retribución por dichos servicios..."¹⁹

En el contrato de trabajo al igual que en otros tipos de contratos, el objeto debe ser lícito, posible y determinado, además debe quedar bien definido el tipo de trabajo que el empleado debe llevar a cabo. Al expresar que el objeto del contrato de trabajo debe ser lícito, se refiere a que no puede ser contrario a las leyes o buenas costumbres, debe ser posible en cuanto a que se pueda cumplir, tanto objetiva como subjetivamente, así origina los mismos efectos la contratación de un trabajo posible como la imposibilidad derivada de la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo pactado.

La determinación se refiere a que la cosa objeto del contrato exista o que las que no existan se conozcan por lo menos su género, la determinación en el contrato de trabajo

¹⁹ Ramírez Gronda, Juan D. **Contrato de trabajo**. Pág.227



se refiere a que los servicios a que se obliga el trabajador deben estar concretamente determinados en el contrato de trabajo, debiendo basarse estos a lo que establece la ley y no contrarios a esta, sin oponerse a las buenas costumbres ni afectar el orden público.

3.5.3. Elementos especiales del contrato individual de trabajo

Los elementos especiales del contrato individual de trabajo se encuentran regulado en el Artículo 18 del código de trabajo y es indispensable la presencia de todos para que la relación de trabajo exista, los que enunciamos a continuación.

- a. Es un vínculo económico-jurídico
- b. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.
- c. Que exista dependencia continuada.
- d. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono.
- e. Que a cambio del servicio exista una retribución de cualquier clase o forma

3.5.4. Importancia del contrato individual de trabajo para el empleador

El código de trabajo de Guatemala es tutelar de la clase trabajadora, ya que en el cuarto considerando literal a) establece que 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. Esto significa que, en un proceso de demanda laboral, en su mayoría quien tiene la carga la prueba es el patrono y el contrato



de trabajo constituye prueba fehaciente de las condiciones de trabajo y que en algunas ocasiones la parte laboral pretende contradecir.

La importancia del contrato de trabajo radica en que si el empleador desea llamar la atención de uno o varios trabajadores por alguna falta y esta no está especificada en el contrato de trabajo, no es posible aplicar un proceso disciplinario que permita al patrono justificar un despido con causa justa, en cuyo caso una futura demanda desfavorece la protección del empleador, puesto que la parte patronal no tiene la prueba idónea para sustentar que condición u obligación fue incumplida.

El contrato individual de trabajo es la herramienta más importante para defender la postura del empleador ante una posible demanda de carácter laboral por reclamo de pago de indemnización. En otras palabras, si el empleador no puede probar ante el juez, que en efecto el trabajador realizaba determinado trabajo, con determinado horario y condiciones laborales, el trabajador tiene la facultad de expresar que sus condiciones de trabajo eran superiores a las pactadas.

En otras palabras, en un proceso laboral, el empleador es el que posee la carga de la prueba. Es decir que todo lo que el trabajador manifieste se tiene por cierto salvo prueba en contrario y en consecuencia ante la ausencia de un contrato de trabajo es sumamente difícil defender una demanda de manera efectiva y favorable a la parte empleadora.



3.5.5. Clasificación de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo, atendiendo a las condiciones y duración de la relación laboral se clasifican de diferente forma, por lo que es necesario detallarlos de la siguiente manera:

- Contrato por tiempo indefinido

Existen los contratos de trabajo por tiempo indefinido debido a que en el mismo no se especifica fecha para su terminación y esta condición debe ser consignada con claridad, expresando que el mismo se celebra a plazo indefinido. Este tipo de contrato de trabajo es muy común en la práctica de contratación laboral en Guatemala, su fundamento se encuentra establecido en el Artículo 25 literal a) del código de trabajo.

- Contrato a plazo fijo

El contrato a plazo fijo también denominado como contrato por tiempo determinado, es el contrato en el cual se especifica con claridad el plazo por el cual dicho contrato se encontrará vigente en la relación laboral.

El contrato a plazo fijo se encuentra regulado en el Artículo 25 literal b, del código de trabajo así: “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo”



– Contrato para obra determinada

Ese tipo de contratos de trabajo puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso la parte patronal y laboral, “Se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”, dicha definición se encuentra establecida en el Artículo 25 inciso c, del código de trabajo.

La presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene celebrado por tiempo indefinido ya que su naturaleza debe estar determinada por el carácter de continuidad o permanencia en el tiempo de la actividad para la que ha sido contratado el trabajador, es decir que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se estable el plazo, debe entenderse que dicho contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido.

Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los enunciados anteriores, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio, sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido así como lo establece el Artículo 26 del código de trabajo.



- Formas de celebración de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo deben formalizarse por escrito, sin embargo el código de trabajo en los Artículos 27 y 28 establece que estos deben celebrarse por escrito y además regula que algunas veces puede celebrarse en forma verbal, por lo que se considera adecuado describirlos a continuación:

- Contrato de trabajo verbal

Un contrato verbal de trabajo es aquel en el que no existe un documento escrito mediante el cual se establezcan las condiciones en las que se va a desenvolver la relación laboral convenida entre trabajador y empleador, materializándose la relación laboral con el simple hecho de dar inicio a la relación de trabajo, que supone el previo acuerdo de las partes en cuanto a las condiciones laborales.

El código de trabajo, permite el contrato de trabajo verbal cuando se refiere a actividades “Agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días”, su fundamento se encuentra en el Artículo 27 del código de trabajo. Por exclusión, cuando no se refiera a tales actividades, el contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito, y la falta del mismo la carga de la prueba es imputable siempre al patrono.



– Contrato de trabajo escrito

Un contrato de trabajo escrito, es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo, a cambio de una determinada retribución.

La forma escrita es obligatoria pero no es requisito esencial de validez para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, ya que para ello basta con que se inicie la relación de trabajo, su celebración debe ajustarse a los requisitos que para el efecto establece la ley, teniendo presente que en el mismo deben entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y Previsión Social.

Conforme la ley, el contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes en el momento de su celebración y el otro que el patrono debe hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración modificación o novación tal y como lo establece el Artículo 28 del código de trabajo.

Es imperativo resaltar que el 23 de agosto de 2019 fue publicado en el Diario de Centroamérica el Acuerdo Ministerial número 324-2019 del Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, el que establece el instructivo para la presentación y registro en forma electrónica de los contratos individuales de trabajo, dicho acuerdo tomó vigencia el día 9 de septiembre de 2019 por lo que a partir de esa fecha los contratos individuales de trabajo ya no fueron recibidos en forma física por la Inspección General de Trabajo sino que se implementó su presentación vía electrónica a través del portal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





CAPÍTULO IV

4. Formas de terminación de la relación de trabajo

La terminación del contrato individual de trabajo, constituye el fin de la relación laboral dependiente y remunerada, cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte del empleador.

Una relación laboral inicia con la celebración de contrato de trabajo entre el empleador y trabajador, la cual origina derechos y obligaciones para las partes; de la misma forma debemos conocer los diferentes tipos de ruptura, desvinculación o terminación de la relación de trabajo. Cuando hablamos de una terminación de relación laboral se refiere a que una de las partes, o por consentimiento de ambas, o por una causa justa que se le imputa a la otra, se puede poner fin al contrato, pudiendo hacerlo tanto el patrono como el trabajador.

4.1. Definición

La existencia del contrato de trabajo, está íntimamente ligada a la existencia de la relación laboral, en consecuencia la terminación del contrato de trabajo se manifiesta en el momento que sucede la disolución o ruptura de la relación de laboral, cuya existencia en esencia es lo que da origen a los diferentes derechos y obligaciones de las relaciones contractuales de la relación laboral.



“Es el acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al trabajador de los derechos y obligaciones que se impusieron al celebrar una relación de índole laboral”²⁰

El autor Mario de la Cueva, señala que “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.” ²¹

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las partes que forman la relación le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”. Dicho fundamento lo establece el Artículo 76 del código de trabajo.

4.2. Clasificación

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue las obligaciones de prestar el servicio de forma personal, dependencia continuada, subordinada a cambio de una retribución, así como

²⁰ Nadal Serri, Daniel. **El despido en el código de trabajo**. Tomo I Pág. 7

²¹ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 241



todas las obligaciones y derechos de índole laboral. La terminación de la relación laboral se clasifica de la siguiente manera: a) terminación involuntaria; b) terminación voluntaria imputable al patrono o la parte laboral.

4.2.1. Causas voluntarias de despido

La terminación de las relaciones de trabajo en la mayoría de ocasiones sucede por la voluntad de ambas ó una de las partes de la relación laboral, por lo que se determinan los siguientes casos: a) el despido directo, b) despido indirecto, c) por mutuo consentimiento, y d) por renuncia.

– Despido directo

El despido directo consiste en la decisión unilateral del patrono de terminar la relación de trabajo en vista de que el trabajador ha incurrido en una de las causales enumeradas en el Artículo 77 del código de trabajo, la cual puede ser tipificada como terminación de la relación laboral con causa justa de despido, ó bien cuando se produce un despido con voluntad unilateral del patrono sin causa justificada.

La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del empleador se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes.



El artículo 78 del código de trabajo establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole las causa de despido y éste cese efectivamente sus labores”.

Para que un despido sea justificado, debe existir previamente causas legales y justificativas del despido, como presupuestos jurídicos que faculten a un patrono para dar por terminada una relación de trabajo, cabe destacar que frente a una denuncia laboral en la Inspección General de Trabajo o bien frente a una demanda laboral ante los órganos jurisdiccionales de trabajo, es el patrono quien debe aportar la pruebas necesarias para que las autoridades del ramo califiquen la causa justa de despido, en ningún caso esa calificación es atribuible a la parte empleadora.

El código de trabajo en el Artículo 76, establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a esta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

– Despido indirecto

El despido indirecto lo constituye un conjunto de actos generados por el patrono, sus parientes, o representantes, que vulneren los legítimos derechos del trabajador y que



dichos actos estén considerados en la ley como causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato o relación laboral, entre estas acciones destacan, la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo, traslado de ubicación, rebaja de sueldo, descenso de categoría, entre otras.

Doctrinariamente existen diversos estudiosos del derecho del trabajo que califican el despido indirecto de diferente perspectiva tal es el caso de la definición siguiente: “Es una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia ya que así no correspondería la indemnización”²²

Los criterios jurisprudenciales dictados por los análisis de la Corte de Constitucionalidad constituyen plena validez jurídica, tal es el caso del expediente 975-2021 que preceptúa: “Cuando se hayan dado una o varias causales constitutivas de despido indirecto de las enumeradas del artículo citado, este surte efectos desde que: i) el trabajador lo comunique al patrono, ii) cese inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. Por lo antes expuesto, se estima para que se configure el despido indirecto del trabajador, se debe cumplir con comunicar al patrono que se da por despedido del trabajo, las causas por las cuales tomó la decisión de finalizar el vínculo laboral sin responsabilidad de su parte y cesar inmediatamente en la prestación de sus servicios. “

Esta figura constituye en el fondo un despido provocado, una verdadera resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal de las condiciones del mismo; en otras

²² Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 133



palabras se puede decir que el despido indirecto no es más que una actividad patronal que persigue presionar al trabajador a darse por despedido.

Cuando el trabajador toma la iniciativa de auto despedirse puede estar haciéndolo con justa o sin justa causa, actitud que lo coloca en una incertidumbre ya que pueda lograr que se le pague una indemnización o por el contrario a cancelar los daños y perjuicios que ocasione tal actitud.

– Por mutuo consentimiento

Esta forma de terminación de los contratos individuales de trabajo, tiene su fundamento en el acuerdo libre y voluntario de ambos contratantes de disolver en cualquier momento sin incurrir por ello en responsabilidad, toda vez la parte laboral cumpla con el preaviso y los plazos que establece en el Artículo 83 del código de trabajo, para no incurrir en la responsabilidad de daños y perjuicios ante el patrono.

La legislación laboral contempla dentro de su ordenamiento esta forma de extinción, atendiendo únicamente al consentimiento prestado en forma voluntaria y espontánea, esto es, sin haber sido dado por error o por violencia u obtenido por dolo, engaño o ardid de parte de los sujetos que forman la relación laboral; cabe agregar que la presente norma resulta necesaria, pues la misma agrupa e incluye dentro de sí, todas aquellas situaciones legales que se dan dentro de una relación laboral y que las partes invocan de común acuerdo para dar por concluido el contrato de trabajo en el entendido que dicha



disolución no debe atentar contra las garantías mínimas que protegen al trabajador, aunque éste haya consentido para su terminación.

– Por renuncia

Es un derecho humano del trabajador y una garantía constitucional, no conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del preaviso, y de la pérdida del derecho de reclamar la indemnización por el tiempo que duró la relación laboral.

La institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan a pesar de encontrarse regulado en el código de trabajo, sin embargo es indispensable para la parte laboral cumplir con esta obligación para no incurrir en responsabilidad civil ante su patrono quien podrá ejercer ese derecho que le asiste y puede hacer valer si lo considera pertinente.

El Artículo 83 del código de trabajo establece: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipulen en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años,



con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos”.

4.2.2. Causas involuntarias

Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, la quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del código de trabajo.

- Por muerte del trabajador

El fallecimiento de un trabajador es causa de terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para dicha persona y sin que extingan los derechos de sus herederos o de sus dependientes económicos para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo establecido en el código de trabajo.

Cuando fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes económicos el derecho de gozar del pago de las prestaciones por indemnización, en cuyo caso es el patrono el obligado de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicio prestado, así como lo establece la literal p del Artículo 102 de la Constitución Política de La República de Guatemala, esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.



Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación para el empleador, pero en el supuesto que las prestaciones otorgados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sean inferiores al a regla establecida en el código de trabajo, la obligación del patrono se limita a cubrir la diferencia que resulte para completar la totalidad del beneficio a que tienen derecho los beneficiarios del trabajador fallecido.

Puede ocurrir sin embargo que los derechos de contenido económico del trabajador por alguna razón no le hayan sido cubiertos oportunamente y éste fallezca, en ese caso las prestaciones de que se trate, que integran ya su patrimonio, habrán de ser transmitidas a quienes de acuerdo con la ley, tengan derecho a ello.

“La prestación post mortem, es aquella prestación que se paga a los beneficiarios del trabajador cuando éste fallece encontrándose vigente el contrato o relación de trabajo que lo une con el empleador.”²³

- Por fuerza mayor o caso fortuito

La terminación de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, se refieren a circunstancias fuera del control de las autoridades de la empresa, estos comprende la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, o la incapacidad o muerte del patrono.

²³ Franco López, Cesar Landelino, **Código de trabajo**. Pág. 82



El pago de la indemnización en forma total o global, a los trabajadores en casos de terminaciones motivadas por fuerza mayor se encuentra regulada en el Artículo 85 del código de trabajo que establece: “Son causas que terminan los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles”.

En los casos descritos en el párrafo anterior, los tribunales o la inspección, graduarán discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa, sin que en ningún caso puedan ser menores del importe de dos días de salarios, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador, salvo el caso de insolvencia o quiebra declarada culpable o fraudulenta.

La terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor también es motivo de estudio desde el punto de vista doctrinario, por tal motivo se ha considerado importante agregar el siguiente análisis: “Es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible pero inevitable. Su significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la posibilidad sobrevenida de la prestación. No basta, pues, con que se produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta, además que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, otra vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión.”²⁴

²⁴ Morgado Valenzuela, Emilio. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**, Pag.545



Caso fortuito es el suceso inopinado que no se puede prever ni resistir. Su destino de la fuerza mayor resulta tan difícil o sutil, que la generalidad de los códigos y buena parte de la doctrina no ahonda en ello y establece iguales consecuencias para uno y la otra. Los que se apoyan en la causa, estiman caso fortuito el proveniente de la naturaleza como una inundación que corta las comunicaciones, y fuerza mayor la procedente de una persona que puede ejemplificarse como el robo que priva del dinero con el cual se iba a pagar los salarios de la parte trabajadora.

- Por enfermedad, invalidez permanente ó vejez del trabajador

La incapacidad del trabajador al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que se deriva del carácter personal, de las obligaciones que el mismo asume en dicha relación. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación de la relación de trabajo.

Establece el código de trabajo en el último párrafo del Artículo 82 que “El trabajador que por enfermedad o invalidez permanente o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.



Existe incapacidad permanente y absoluta, cuando impida el cumplimiento de las obligaciones propias de la relación de trabajo, en tanto que una incapacidad transitoria da lugar a la suspensión, más no a la extinción del vínculo.

Una incapacidad parcial no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, ya que es posible que no impida la prestación de servicios, sino que determine que los mismos deban cumplirse bajo ciertas condiciones, o que el trabajador sea trasladado a otro cargo disponible dentro de la empresa.

Algunas dificultades pueden presentarse en cuanto a la determinación del carácter absoluto y permanente de la incapacidad, puesto que puede ocurrir que un trabajador, cuya incapacidad haya sido diagnosticada con tales características, se recupere y pueda readquirir la habilidad para prestar los servicios.

- La muerte, incapacidad del patrono o extinción de la personalidad jurídica de la sociedad.

En general la tendencia predominante de la muerte o incapacidad del patrono, es la de despersonalizar el sujeto empleador de la relación laboral en el sentido de que tal sujeto, más bien concebido como empresa que como individuo particular, mantiene sus relaciones jurídicamente laborales independientemente de las vicisitudes particulares que puedan afectar la relación de trabajo. En gran parte de los casos el empleador o



patrono es una persona jurídica colectiva cuyas obligaciones personales y patrimoniales se mantienen independientemente de quienes sean sus administradores o representantes legales.

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para los efectos de la liquidación del negocio. El fallecimiento del patrono sólo se presenta cuando el empleador es persona individual, debido a que en el caso de las personas jurídicas o morales no cabe este supuesto, ya que sus administradores, representantes legales, asociados ó accionistas son personas individuales distintas al patrono conformado como persona jurídica.

Cuando la muerte del empleador no produce la terminación del negocio y los herederos no desean continuar con la explotación de la empresa, siempre se opera la terminación de los contratos de trabajo, sin embargo los trabajadores deben ser indemnizados pues el patrono no se le releva de responsabilidad si al fallecer éste, los herederos continúan la explotación de la empresa, en cuyo caso se manifiesta la figura de la sustitución patronal.

En el caso de la persona jurídica, esta no fallece o desaparece por la muerte de uno ó varios de sus propietarios, no se debe olvidar que la entidad al adquirir su personalidad jurídica, forma una persona jurídica distinta que la de sus socios o accionistas, caso en el cual la muerte de uno de estos (socios o accionistas) no afecta a la persona jurídica, simplemente su participación accionaria o societaria pasará a sus herederos.



La razón para que la muerte del empleador no produzca la terminación del contrato de trabajo, estriba en que este ha pedido el carácter de *intuitu personae* para quedar sustituido por la relación entre el trabajador como factor de producción y la empresa, y esta es razón suficiente para que se opere el fenómeno de la sustitución patronal, pues al obrero no le interesa de manera fundamental, la persona o el propietario, sino el conjunto de derechos que le confiere su permanencia en la relación de trabajo.

4.3. Pago de prestaciones laborales

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente a la desigualdad económica frente al patrono y establece derechos laborales mínimos para el trabajador, que el patrono debe cumplir en forma obligatoria.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: a) el salario ordinario, b) salario extraordinario, c) descanso semanal, d) bonificación incentivo, e) bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, f) aguinaldo, g) Vacaciones, h) indemnización por finalización del contrato individual trabajo sin causa justa u otras que la ley establece, e i) todas las prestaciones a que tiene derecho la madre trabajadora, entre otros.



CAPÍTULO V

5. Prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador que sufre una sustitución patronal.

Para que un trabajo se considere como tal, legalmente debe existir un contrato entre el individuo que ofrece sus servicios y capacidades a los fines de la institución o la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará a cabo el desarrollo del trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente y las obligaciones de cada una de las partes.

El caso más frecuente es que la parte laboral se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por la parte patronal, sea ésta de forma mensual, quincenal o semanal. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes, por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un periodo de receso o vacaciones anualmente.

En Guatemala la relación de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Según el marco jurídico guatemalteco, para que la relación laboral exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102 establece

los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo como garantía de pago constitucional.



En el código de trabajo se desarrolla en forma más explícita los derechos laborales, sin dejar por un lado los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el gobierno de Guatemala, asimismo las disposiciones reglamentarias y demás normativa de carácter laboral.

El pago de prestaciones laborales por finalización del contrato de trabajo constituye la seguridad económica del trabajador, ya que con esta retribución se pretende subsanar en parte los satisfactores económicos en tanto el trabajador se ubica en una nueva relación de trabajo.

5.1. Definición

Las prestaciones laborales constituyen la remuneración a que tiene derecho un trabajador como consecuencia de la finalización de una relación laboral, estas pretenden recompensar monetariamente las necesidades económicas del trabajador durante el período de vacancia en tanto se ubica en uno nuevo.

En Guatemala son consideradas como prestaciones laborales las siguientes: a) vacaciones, b) aguinaldo, c) bonificación anual de los trabajadores del sector privado y público, y d) la indemnización.



Alfonso Brañas, define que el concepto prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera, puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa”²⁵

5.2. Días de descanso remunerados

La legislación laboral califica como descansos remunerados, los siguientes: a) descansos semanales, b) feriados, c) días de asueto, y d) vacaciones anuales; estos se definen como los periodos de tiempo en el cual existe una suspensión imperfecta de labores, en que el trabajador no presta el servicio efectivo y el empleador se encuentra obligado a pagar la remuneración correspondiente a ese periodo de descanso. Estos son los derechos más importantes, después de la jornada de trabajo y sus remuneraciones y tiene como propósito la recuperación física y mental del trabajador después de una jornada de trabajo.

Adicional a los descansos remunerados, los patronos tienen la obligación de conceder licencia con goce de salario a los trabajadores, en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.
2. Cuando contrajere matrimonio, cinco días, también llamado licencia por matrimonio.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.

²⁵ Brañas Alfonso, Manual de derecho civil. Pág. 433



4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos laborales o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo, y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.

El código de trabajo en el Artículo 127 establece como días de asueto los siguientes: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. de enero; el jueves, viernes y sábado santos, el 1º. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre, el 24 de diciembre, a partir de mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.” Indistintamente se encuentran regulados otros descansos laborales para lo cual fueron emitidos en forma específica decretos del Congreso de la República de Guatemala, tales como:



Permisos laborales para madres según el decreto 17-94 del Congreso de la República de Guatemala, el 10 de mayo (solo para madres).

Permisos laborales para secretarias, según el decreto 25-94 del Congreso de la República de Guatemala, 26 de abril a los trabajadores que ejerzan funciones de secretaria.

“El séptimo día no consiste solo en una liberación semanal de la obligación de trabajo en un día libre, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiese sido laborado.”²⁶

La ley establece que se tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de servicio continuo, fundamentado con el Artículo 126 del código de trabajo.

5.3. Vacaciones

Las vacaciones lo constituyen el derecho que tiene todo trabajador sin excepción después de haber alcanzado un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, a gozar de un periodo remunerado de quince días hábiles de descanso. De lo anterior, se establece que las vacaciones son periodos de descanso, que ostentan el carácter de ininterrumpido. Su objeto es el descanso, se trata de una suspensión de carácter

²⁶ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 133



individual parcial y de un efecto del contrato de trabajo, ya que éste en todos los demás aspectos continúa con plena vigencia.

La Organización Internacional de Trabajo señala que por vacaciones anuales retribuidas se entiende de un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, días de enfermedad o de convalecencia, los cuales el trabajador debe gozar después de un período de prestaciones de servicios en forma continuada, por lo que interrumpen su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual.

El código de trabajo en el Artículo 130 establece: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones, remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles". El importe de las vacaciones a que tiene derecho todo trabajador debe pagarse en forma anticipada y para su cálculo deben tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante los últimos tres meses para las empresas agrícolas, o durante el último año en los demás casos.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato de trabajo no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días de trabajo en el año. Una vez cumplido el año de servicio continuo, el patrono tiene sesenta días siguientes para notificar al empleado sobre su época de disfrute de sus vacaciones, siempre y cuando no se altere la buena marcha de la empresa, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores.



5.4. Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación que todo patrono está obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente, esta prestación equivale al cien por ciento del salario ordinario mensual que el trabajador devenga por un año de servicios continuos o su equivalente al tiempo de servicio, o cuando el trabajador aún no ha cumplido un año de servicios prestados. Su cómputo inicia el uno de diciembre de un año y culmina el treinta de noviembre del año siguiente. Su forma de pago está regulada en el decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que el patrono debe efectuarla el cincuenta por ciento la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento debe hacerla efectivo la segunda quincena del mes de enero siguiente.

Los patronos que por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran la totalidad del aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

La prestación del aguinaldo tiene ciertas características protectoras y de beneficio para el trabajador, entre las que podemos mencionar:

- a. El pago de la prestación del aguinaldo debe dejarse constancia escrita,
- b. Los trabajadores que por cualquier circunstancia hayan percibido un aguinaldo en efectivo superior al establecido en la ley, tienen derecho a continuar disfrutándolo conforme al mayor monto percibido.



- c. El aguinaldo no es acumulable de año en año,
- d. A la terminación del contrato el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional, de acuerdo con el tiempo trabajado,
- e. De la prestación del aguinaldo no se pueden hacer descuentos por anticipos hechos al trabajador,
- f. Queda prohibido sustituir el pago de esta prestación, con el pago en especie,
- g. A la terminación del contrato de trabajo, debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador para efecto del cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del código de trabajo.
- h. La prestación del aguinaldo es deducible del Impuesto Sobre La Renta para quien lo paga (el patrono) y no está sujeto a ninguna clase de impuestos, tasas y demás recargos para quien lo recibe (el trabajador)
- i. Es inembargable, salvo las excepciones que prescriban las leyes específicas.

5.5. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público

Esta bonificación es otra de las prestaciones laborales en Guatemala, se encuentra fundamentada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, denominado como Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, que establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, y consiste en la obligación de todo patrono a pagar a sus trabajadores una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo



ordinario mensual que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente del aguinaldo.

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

Para determinar el monto de la prestación, se debe computar del uno de julio de un año y culmina el treinta de junio del año siguiente, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año computable o proporcional al tiempo laborado si la duración de la relación laboral fuera menor a un año, dicha prestación debe hacerla efectiva el patrono la primera quincena del mes de julio de cada año. Asimismo la prestación en referencia debe tenerse en cuenta para efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere al artículo 82 del código de trabajo.

– Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado

La bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, nace por la creación de condiciones de estabilidad monetaria y financiera promovida por el Estado de Guatemala, que han incidido en la economía de la clase laboral del país y que reducen su capacidad adquisitiva, en consecuencia el Estado la adopta como medida conveniente para mejorar el nivel de vida de los habitantes y procurar el bienestar de las familias.



A la bonificación en referencia se le puede denominar indistintamente como **salario** o sueldo fundamentado en el Artículo 88 del código de trabajo que define al salario como “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”.

Así también la mencionada definición se encuentra fundamentada en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, que establece: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o deba prestar”.

Las definiciones anteriores toman una relevancia jurídica importante puesto que, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto Número 78-89, mediante el cual creó la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores, y en su calidad de ley ordinaria establece que no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido excepto para cómputo de séptimo día que establece, se debe computar como salario ordinario.

A través del decreto antes descrito, los patronos encontraron un mecanismo para incrementar la remuneración de los trabajadores, sin que al mismo tiempo se



incrementaran las prestaciones laborales a las que los trabajadores tienen derecho si las mismas estuviesen afectas a las cuotas de la seguridad social.

La bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado fue creada mediante el Decreto 79-89 del Congreso de La República de Guatemala, dicho decreto ha sufrido dos reformas, de tal suerte que el diez de marzo del año dos mil se publica en el diario oficial y entra en vigencia el mismo día el Decreto 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala y finalmente el seis de agosto del año dos mil uno, se publica en el diario oficial y entra en vigencia el mismo día el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala y establece para todas las actividades una bonificación de doscientos cincuenta quetzales mensuales, que se encuentra vigente a la presente fecha, sin que se encuentre afecta a las cuotas del seguro social y prestaciones laborales, salvo que las partes acuerden lo contrario.

El pago de esta bonificación incentivo debe estar debidamente documentada y sustentada, en cuanto a sus mediciones, para que no se interprete que la misma se utiliza únicamente con el propósito de simular que no se trata de salario y por ende no afecta las prestaciones laborales, indemnización y cuotas del seguro social.

– Indemnización por tiempo de servicio

La indemnización se constituye como la prestación económica que el patrono paga al trabajador al finalizar la relación de trabajo sin causa justificada, la cual equivaldrá a un salario por cada año de servicios continuos. Para realizar el cálculo, según la normativa



laboral se debe tomar como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses, o el tiempo que el trabajador haya laborado.

Esta indemnización opera únicamente para los contratos de trabajo por tiempo indefinido, es decir que se establece una relación de dependencia entre el patrono y el trabajador con los derechos y obligaciones que eso conlleva, tanto en la legislación laboral como en cumplimiento de los acuerdos establecidos en contrato de trabajo que las partes suscriban.

La indemnización al trabajador aplica únicamente en los casos en los que el patrono da por finalizada la relación de trabajo sin causa justificada, es decir no media ninguna causal por parte del trabajador para la terminación del contrato de trabajo, por lo que a contrario sensu, si existe causa justificada para dar por finalizado el contrato de trabajo no procede el pago de ninguna indemnización por parte del patrono. Todo lo anterior con fundamento en el Artículo 82 del código de trabajo.

Se debe señalar que muchas empresas en la República de Guatemala tienen la práctica de indemnizar anualmente a sus trabajadores, como una medida para evitar el incremento del pasivo laboral de los mismos, sin embargo, dicha estrategia puede resultar contraproducente a los intereses del patrono debido que de acuerdo a lo legislado en el código de trabajo de Guatemala la indemnización procede únicamente en los siguientes casos:



- a. La indemnización aplica solamente para los contratos de trabajo por tiempo indefinido, es decir que se establece una relación de dependencia entre el patrono y el trabajador por un tiempo indeterminado, con los derechos y obligaciones correspondientes, tanto los señalados por la legislación laboral como lo acordado en el contrato de trabajo. En ese sentido no aplica el pago de indemnización a colaboradores de la empresa que brinden servicios profesionales, trabajadores temporales o que fueren contratistas eventuales como vacacionistas, pasantes u otros similares.

- b. La indemnización en mención se produce en los casos en los que el patrono da por finalizada la relación de trabajo sin causa justificada, es decir, no media ninguna causal por parte del trabajador para la terminación del contrato de trabajo.

- c. También se aplica el pago de indemnización si el trabajador es despedido indirectamente, lo que la legislación califica como despido indirecto, con la salvedad que dicho extremo debe ser probado ante los órganos jurisdiccionales, en cuyo caso la carga de la prueba recae en la parte patronal, toda vez el trabajador dé el aviso a su patrono de darse por despedido de forma indirecta así como a las autoridades de trabajo.

Algunos autores definen “La indemnización viene a resarcir el daño que se causa al trabajador, por cuanto de forma imprevista y sin mediar causal o culpa de su parte se le despide, se le causa un daño económico al trabajador al privarle de la fuente de ingresos,



y aún un daño psicológico para el trabajador, al considerar que ha sido una sorpresa negativa la noticia de su despido, que en ese momento no esperaba. Ese daño se tiene que resarcir.”²⁷

– Daños y perjuicios

Es una definición compuesta, que para su comprensión es necesario separar ambos conceptos, de tal manera que los daños se consideran como el detrimento y menoscabo que las personas sufren en su patrimonio, moral y psicológicamente; y los perjuicios son los salarios o sueldos que el trabajador deja de percibir desde el momento que ha sido notificado por su patrono de manera escrita de la terminación de la relación laboral y éste ha cesado efectivamente en sus labores.

De lo anteriormente expuesto se deriva el derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

El código civil establece en el Artículo 1434: “Los daños, que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios, que son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse”.

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 121



El autor Guillermo Cabanellas, manifiesta lo siguiente, “daño en sentido amplio, es toda suerte del mal material o moral. Más particularmente el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir del dolo, de la culpa o del caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto, en principio el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan solo indemnización, y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de esa materia.”²⁸

La institución de los daños y perjuicios surge como consecuencia del despido directo e injustificado que sufre el trabajador por parte del patrono, al haber incumplido éste con las cláusulas que se pactaron en el contrato individual de trabajo, es decir al despedir al empleado sin haber dado éste motivo alguno, se afecta la fuente de ingresos por una decisión unilateral, y no pagarle al momento del despido la prestación de indemnización que pudiera corresponderle, obligándolo a hacer uso de su derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra la prescripción, en la vía de juicio ordinario laboral.

²⁸ Cabanellas, **Op. Cit**; pág. 577





CAPÍTULO VI

6. Incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal.

Para llevar a cabo el estudio de las formas de afectación a que se someten las partes contractuales de una relación laboral como consecuencia de una sustitución patronal, es necesario definir un conjunto de conceptos jurídicos para su mejor comprensión.

6.1. Principio de indemnidad laboral

El diccionario de la Real Academia Española define por una parte el concepto principio, como la norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta y por otra parte define el concepto de Indemnidad, como el estado o situación del que se está libre de padecer algún daño o perjuicio.

De acuerdo a las definiciones anteriormente expuestas podemos concluir que el principio de indemnidad laboral lo definimos como la norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta humana que sitúa al individuo en un estado libre de padecer algún daño o perjuicio en sus derechos laborales.

El Artículo 10 del código de trabajo regula el principio de indemnidad laboral y establece: "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les



otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

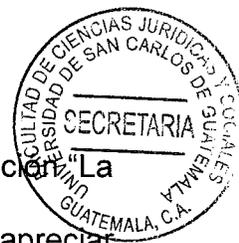
La garantía de indemnidad en el trabajo es el derecho que tiene el o los trabajadores a no ser objeto de represalias por parte del empleador, ya sea como consecuencia de una fiscalización de la Dirección General del Trabajo o por haber ejercido ciertas acciones judiciales y/o administrativas de carácter laboral.

6.2. La sustitución patronal

La sustitución patronal es una institución de gran importancia dentro del derecho de trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

Desde el punto de vista doctrinario existen diversos estudiosos del derecho del trabajo que de acuerdo a su estudio y experiencia han emitido opinión acerca de esta institución, por lo que se considera adecuado tomar la siguiente opinión: “La sustitución patronal es un acuerdo entre el antiguo y el nuevo empleador, que no requiere la aprobación de los trabajadores, pero debe de respetar los derechos y garantías de los mismos.”²⁹

²⁹ De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Pág. 25



No está demás y con orgullo citar a través del talento nacional la siguiente definición: “La sustitución patronal constituye una de las tres instituciones en las que se puede apreciar el principio de estabilidad que rige al derecho de trabajo. Su objeto es garantizar la permanencia del trabajador en el empleo, mediante imposibilitar que la sustitución del empleador por cualquier medio pueda afectar los contratos y relaciones de trabajo existentes en la empresa.”³⁰

En realidad la sustitución patronal es una institución que fortalece el principio de estabilidad que rige al derecho del trabajo, prologa las relaciones laborales y conserva las condiciones de las relaciones de trabajo aun cuando se manifieste el cambio de propietario de las empresas dando origen a la sustitución de patronos, todo esto a través de establecer en la legislación laboral el tiempo en que tanto el patrono sustituto así como es patrono sustituido es solidario ante las obligaciones de los derechos de los trabajadores.

Esta institución está regulada en el Artículo 23 del código de trabajo, que literalmente establece: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originarias de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

³⁰ Franco López, César Landelino. **Código de trabajo**. Pág. 11



La sustitución de patronos o sustitución de empleador tiene la virtualidad de no alterar ni modificar los contratos de trabajo vigentes al momento de producirse el cambio o sustitución del patrono o empleador.

En consecuencia a lo establecido en el Artículo 23 del código de trabajo, el patrono sustituido es solidariamente responsable hasta por el plazo de seis meses después de la sustitución respectiva, después de ese plazo corresponde únicamente al empleador sustituto responder por todas las obligaciones a que tienen derecho todos los trabajadores sometidos al proceso de sustitución patronal.

- Elementos de la sustitución patronal

Dentro de los elementos necesarios para que se lleve a cabo la sustitución patronal encontramos los elementos personales y los elementos reales, los que se detallan a continuación.

- Elementos personales

Los elementos personales de la relación laboral los encontramos regulados en los Artículos 2 y 3 del código de trabajo los cuales literalmente establecen: Artículo 2 "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo." Artículo 3, "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."



Al referirnos al patrono como persona individual debe tenerse claro que éste debe ser civilmente capaz, lo que implica que debe ser mayor de edad y estar en el pleno goce de sus derechos y facultades, en cuanto a menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal, y cuando se refiere a patrono como persona jurídica sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera, actuará a través de su o sus representantes legales.

– Elementos Reales

En los elementos reales tenemos el contrato de trabajo, doctrinariamente definido como el medio por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicios de los fines de una empresa, en tanto que el Artículo 18 del código de trabajo lo establece así: “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 delega de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..”

Al analizar la definición legal observamos que la primera característica establece que es el vínculo económico-jurídico, por lo que las partes no quedan vinculadas únicamente desde el punto de vista legal sino que también existe un beneficio económico, en donde la parte patronal a través de la prestación de los servicios del trabajador obtiene una



ganancia y el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios personales obtiene una retribución.

6.3. Efectos de la sustitución patronal

La primera y más importante consecuencia de la sustitución del patrono radica en que no afectará las relaciones de trabajo entre la parte laboral y la parte patronal. Esto significa que los derechos y obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren sin cambio alguno al patrono sustituto, de tal forma que la relación de trabajo continúa inalterada.

En ningún caso la sustitución patronal podrá surtir efectos en perjuicio de los trabajadores o sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar que por ningún motivo se violenten los derechos laborales de los trabajadores.

6.4. Incidencias jurídicas de la sustitución patronal

Las incidencias jurídicas de la sustitución patronal radican en que ésta no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio de los trabajadores de manera que los derechos de los trabajadores y las obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren sin cambio alguno al patrono sustituto, de tal forma que la relación de trabajo continúa inalterada.



La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo obliga a los que en ella incurran en la responsabilidad económica respectiva, al pago de prestaciones que determinen la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de Previsión Social, sin que en ningún caso la parte patronal pueda ejercer represalias o coacción alguna contra la parte laboral, con la finalidad que ésta última se abstenga de ejercer sus derechos.

6.5. Obligaciones de los patronos sustituidos

Las obligaciones de los patronos sustituidos las encontramos reguladas en el Artículo 23 del código de trabajo el cual establece que los patronos sustituidos quedan solidariamente obligados con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses; esto implica que la obligación solidaria se limita a la fecha en que se lleva a cabo la sustitución patronal y en consecuencia todos los derechos y obligaciones nacidas con posterioridad a la fecha de sustitución patronal corresponden única y exclusivamente al nuevo patrono.

– Obligaciones de los patronos sustitutos

De igual forma las obligaciones de los patronos sustitutos las encontramos reguladas en el Artículo 23 del Código de Trabajo y determina las siguientes obligaciones:



La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio de la clase trabajadora; lo que obliga al patrono sustituto a respetar las condiciones de las relaciones de trabajo que fueron suscritas o novadas con el patrono originario o sustituido y en ningún caso la novación de contrato con el patrono sustituto podrá modificar sus condiciones en detrimento del trabajador, lo que implica que cualquier modificación será únicamente para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sujeto a una sustitución patronal.

El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas con anterioridad a la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, dicho de en otras palabras, la solidaridad de obligaciones de ambos patronos existe hasta por seis meses después de efectuada la sustitución patronal, vencido este plazo todas las responsabilidades u obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de las disposiciones legales recae únicamente al patrono sustituto ó nuevo patrono.

Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, no responde en ningún caso el patrono sustituido, lo que significa que a partir de la fecha de la sustitución patronal y vencido el plazo de seis meses que la ley establece de solidaridad, el único responsable de las obligaciones derivadas de los contratos y/o relaciones laborales así como de las otras disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias, reglamentarias, acuerdos ministeriales y de Previsión Social que regulan las relaciones de trabajo, es el nuevo patrono ó patrono sustituto el único responsable.



Cumplir con las obligaciones derivadas de las disposiciones legales, se refiere a considerar todos aquellos derechos laborales que la ley establece con carácter obligatorio, entre las que podemos mencionar:

- Los derechos laborales establecidos en la Constitución Política de La República de Guatemala.
- Los derechos laborales contenidos en los Tratados Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.
- Las ventajas económicas establecidas en el último párrafo del Artículo 90 del código de trabajo.
- La prestación del aguinaldo, contenida en el Decreto 76-78 Del Congreso de La República de Guatemala.
- La prestación de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, contenida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- La prestación de Bonificación Incentivo, contenida en el Decreto 78-89 y sus modificaciones, del Congreso de la República de Guatemala.
- El pago del salario mínimo establecido anualmente por la comisión tripartita compuesta por dos representantes de los patronos, dos representantes de los trabajadores sindicalizados y un representante de la Inspección General de Trabajo, publicado regularmente en el Diario de Centroamérica, en Acuerdo Gubernativo en los últimos días del mes de diciembre de cada año.
- Al pago de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, contenido en el Artículo 126 del código de trabajo.



- Al pago de los días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares contenido en el Artículo 127 del código de trabajo.
- Al pago de un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, contenido en el Artículo 130 del código de trabajo.
- Conceder a la madre trabajadora sin interrupción del contrato de trabajo, un período de pre-parto de 30 días y un período de post-parto de 54 días, con goce del cien por ciento de su salario, si el patrono no se encuentra acogido al régimen de Seguridad Social establecido en el Artículo 152 del código de trabajo.
- Conceder a la madre trabajadora en época de lactancia la disposición de un lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. Establecido en el Artículo 153 del código de trabajo.
- Al pago de indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos en caso sea despedido sin causa justa, según lo establece el Artículo 82 del código de trabajo.
- Al pago de daños y perjuicios por despido sin causa justa, consistente en el pago de los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta doce salarios máximo, establecido en el Artículo 78 del código de trabajo.
- Cualesquiera otras prestaciones que se encuentren en la legislación laboral vigente, sea esta de carácter nacional o internacional ratificado por Guatemala.

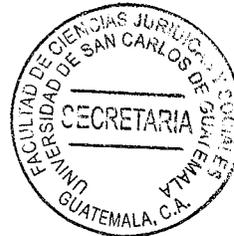


– Sustitución patronal de acuerdo al artículo 23 del Código de Trabajo

El Artículo 23 del código de trabajo no delimita que obligaciones, acciones u omisiones tiene cada uno de los patronos, se calificados como patrono sustituido y/o patrono sustituto, el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el patrono sustituto derivado de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.

Concluido el plazo anteriormente citado, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono, es decir el patrono sustituto. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde en ningún caso, el patrono sustituido.

La sustitución patronal constituye una de las tres instituciones en las que se puede apreciar el principio de estabilidad que rige el derecho del trabajo. Su objeto es garantizar la permanencia del trabajador en el empleo, mediante imposibilitar que la sustitución del empleador por cualquier medio pueda afectar los contratos y relaciones de trabajo existentes en la empresa. El alcance de esta disposición es tal, que permite perseguir de cualquier empleador el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los contratos de trabajo o de las disposiciones legales, aún en el caso del traslado de la propiedad de la empresa o de los bienes del empleador sustituido.



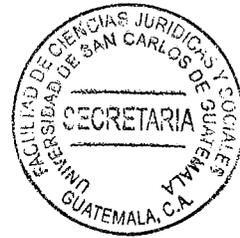


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La falta de un procedimiento regulado que evite las incidencias jurídicas en el principio laboral de indemnidad ante el cambio de condiciones laborales derivadas de una sustitución patronal, permite que los derechos de los trabajadores sean vulnerados en una relación de trabajo ininterrumpida, en la que la parte trabajadora en su mayoría de veces no es informada, generando incertidumbre y vulneración de derechos adquiridos al concluir la relación de laboral.

En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, no existe la obligatoriedad de comunicar a los trabajadores el hecho de la sustitución patronal, ni la aceptación expresa de dicha sustitución, en la que ante la negativa del trabajador, el patrono asuma la responsabilidad del pago de todas sus prestaciones laborales tal y como se da en el despido unilateral sin causa justa.

Es imperativo que la legislación guatemalteca, en su parte sustantiva cuente con elementos claros pre-establecidos aplicables al procedimiento de una sustitución patronal que determine con exactitud los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos derivados de una sustitución patronal, ya que de esta forma se pueden garantizar los derechos adquiridos y evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 4ª.ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix 2006.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t.; 11ª ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, (s.e.), 2005.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1972.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo**, Tomo I. Primera edición, Editorial Servicios Diversos MR. Guatemala 2013.
- CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala**, 7ª. Ed.; Guatemala Ed. Impresiones Gráficas, Guatemala 2011.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 9ª. Ed.; Guatemala Ed. Orión, 2009.
- Corte de Constitucionalidad - <https://cc.gob.gt/?op>
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7a. ed. México: Ed. Porrúa. S. A, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. actualizada, México, Ed. Porrúa, S. A. 1984.
- Diccionario enciclopédico. **Oceano uno color**. España: Ed. Grupo Oceano; 1997.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**, 4ª. Ed.; Guatemala Ed. Formatec, Guatemala 2009.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**, 3ª. Ed.; Guatemala Ed. Formatec, Guatemala 2009.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª. Ed.; Guatemala ed. Oscar de León Palacios, 2011
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2013.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo I**. 6ª. Ed.; Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo tomo II**. 6ª. Ed.; Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2013.



- JERÉZ RIVERA, Gerardo. **Manual descriptivo orgánico funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.** Guatemala 1979.
- <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2013/05/naturaleza-derecho-del-trabajo.html#ixzz6vcPv7qGq>. Guatemala, Mayo 2021.
- <https://www.mintrabajo.gob.gt/>. Guatemala, Mayo 2021.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2013.
- MORGANO VALENZUELA, Emilio. **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Editada por el Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Autónoma de México. Primera edición, Editorial JL Servicios Gráficos, S.A. de C.V., México 1997.
- NADAL SERRI, Daniel. **El despido en el Código de Trabajo,** Tomo I. Editorial Lexisnexis, Santiago de Chile 2003, 719 Pg.
- NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala 2005.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Segunda edición. Buenos Aires 1978.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 2t.; 3a. ed.; Madrid, España: Ed. Ediciones Pirámide, S. A.; 1976.
- RAMIREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley B. S.; 1945

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la protección del salario. Ginebra, 1949. Aprobado: Decreto legislativo número 843, de 7 de noviembre de 1951. Ratificado: 28 de enero de 1952.
- Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre la edad mínima de Admisión al empleo. Ginebra, 1973. Aprobado: Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 27-2003, modificado por Acuerdo Ministerial 260-2019 de fecha 21 de junio 2019.
- Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.** Relativo al trabajo de tiempo parcial. Ginebra, 1994. Aprobado: Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 2-2017, de 17 de enero de 2017. Suspendido provisionalmente por la Corte de Constitucionalidad en el mes de octubre de 2019, suspensión provisional revocada el 15 de julio de 2021, expediente acumulado 4958-2019 y 5135-2019.



Código Civil. Decreto Ley 106, Gobierno Defacto de Enrique Peralta Azurdia. 1964

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

Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Decreto 27-2003, del Congreso de la República de Guatemala. 2003.

Acuerdo ministerial 260-2019. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Junio 2019.