

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



**FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EL CESE TEMPORAL DE ACTIVIDADES
PRODUCTIVAS EN CONTRA DE EMPRESAS CUYOS PATRONOS INCUMPLEN
CON LAS PRESTACIONES LABORALES**

TEMÍSTOCLES ERNESTO GUDIEL SPIEGELER

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2022

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

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EL CESE TEMPORAL DE ACTIVIDADES
PRODUCTIVAS EN CONTRA DE EMPRESAS CUYOS PATRONOS INCUMPLEN
CON LAS PRESTACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

TEMÍSTOCLES ERNESTO GUDIEL SPIEGELER

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2022

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

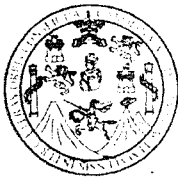
Primera fase:

Presidente:	Lic. Rolando Nech Patzán
Vocal:	Licda. Candy Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Secretaria:	Licda. Nydia Graciela Ajú Tezaguic

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Gustavo Adolfo Estrada Ramírez
Vocal:	Lic. Pablo Ochoa
Secretario:	Dr. William Armando Vanegas Urbina

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



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

Atentamente pase al (a) Profesional, SEBASTIAN IXBALANQUE TORRES DARDON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
TEMISTOCLES ERNESTO GUDIEL SPIEGELER, con carné 9215927,
 intitulado FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EL CESE TEMPORAL DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN
CONTRA DE EMPRESAS CUYOS PATRONES INCUMPLEN CON LAS PRESTACIONES LABORALES.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 18, 3, 2021.

f)

[Handwritten signature]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



LIC. SEBASTIAN IXBALANQUE TORRES DARDON
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 20 de mayo del año 2021

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

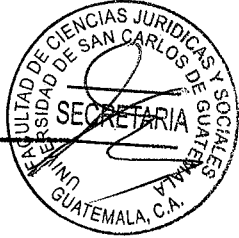


Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha 30 de abril del año 2019 se me nombró Asesor del alumno Temístocles Ernesto Gudiel Spiegelger de su tesis que se intitula: "**FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EL CESE TEMPORAL DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN CONTRA DE EMPRESAS CUYOS PATRONOS INCUMPLEN CON LAS PRESTACIONES LABORALES**". Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- b) **De las referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis cuenta con suficientes referencias bibliográficas, con lo que se resguarda el derecho de autor y se enriquece la investigación realizada por parte del sustentante.
- c) **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- d) **De la redacción capitular:** La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados.
- e) **De la conclusión discursiva:** La conclusión discursiva establece que no se regula el cese temporal de actividades productivas a empresas cuyos patronos incumplen con el pago de las prestaciones laborales, violentado así los principios de tutelaridad y garantías mínimas del trabajador entre otros.
- f) **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el alumno y el Asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

LIC. SEBASTIAN IXBALANQUE TORRES DARDON
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos 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 extendiendo **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

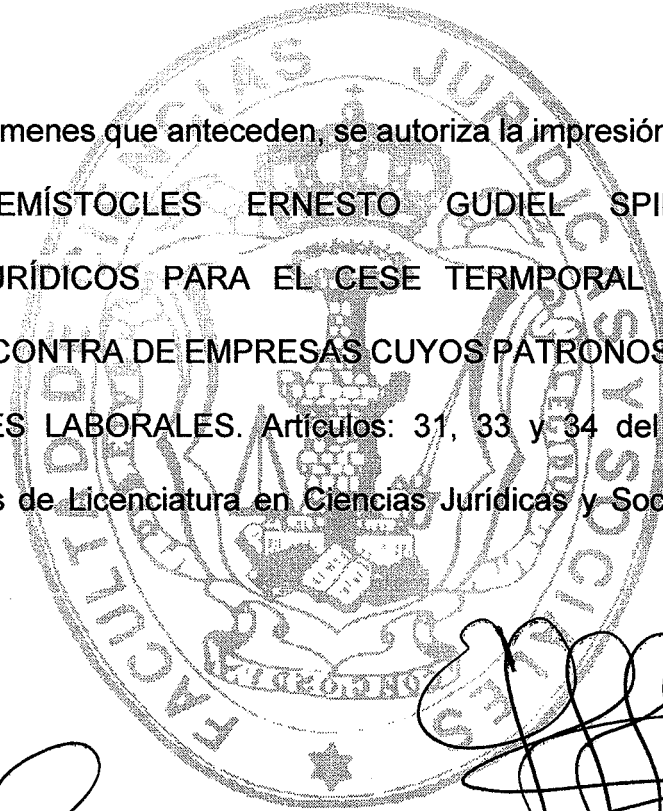


LIC. SEBASTIAN IXBALANQUE TORRES DARDON
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 10116



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante TEMÍSTOCLES ERNESTO GUDIEL SPIEGELER, titulado FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA EL CESE TEMPORAL DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN CONTRA DE EMPRESAS CUYOS PATRONOS INCUMPLEN CON LAS PRESTACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



[Handwritten signature]

CEHR/SAQO

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por siempre estar conmigo, por protegerme y guiar mis pasos en todo tiempo.

A MI AMADA:

Ximena Palmieri -Moshi-, por estar a mi lado en todo momento. Porque crees en mí y siempre me motivas a ser mejor y a lograr mis metas. Por ser la mujer y madre más hermosa. Tu vida es una bendición y nos regalas todos los días múltiples razones para sonreír. Te amo.

A MIS HIJOS:

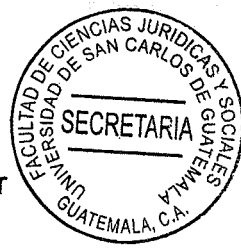
Jochy (†), Gabriel y Sebastián, porque sin duda alguna, me han convertido en un mejor ser humano y porque mi vida obtuvo un sentido único y excepcional al ser su padre. Los amo al infinito y más allá del universo.

A MI MADRE:

Blanca Edna Spiegelers Ruiz (†), por tu amor único e incondicional, porque siempre procuraste hacer de mí un buen hombre y darnos cuanto pudiste. Vivirás por siempre en mi corazón y en el de mi familia -Abuelita Cucú-.

A MI PADRE:

Temístocles Gudiel Quiñonez, por tu particular forma de ser y de demostrar tu amor, gracias por siempre estar querido -Viejo-.



A MIS HERMANOS:

Douglas, Carlos, Silvia, Claudia y Nelson; por que logramos unirnos como familia. Por alentarme a alcanzar mis metas, por su amor hacia mí, a mi amada y a nuestros hijos.

EN ESPECIAL:

Ana María Palmieri Gómez por su amor, comprensión y ayuda incondicional.

Yoli Pezzarossi (†) por los consejos y amor de madre que nos compartiste.

A nuestros boricuas, que llevamos en nuestro corazón, sin importar la distancia.

Rosario Palmieri de Arenas y familia por su cariño y detalles.

Al resto de la familia que no menciono por nombre, pero saben cuánto los quiero.

A mis amigos, porque en la vida he sumado grandes amistades, algunos ya no me acompañan, pero siempre fue importante y memorable cada momento compartido. Y para los que aún están son una gran bendición.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.

A.

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y corresponde al derecho público, específicamente en la rama del derecho laboral. Abarcó el territorio de la república de Guatemala durante el período comprendido de los años 2018 a 2020.

El objeto de estudio es comprobar la necesidad de fundamentar jurídicamente el cese temporal de actividades productivas en contra de las empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales. Los sujetos en estudio son los trabajadores y patronos, quienes son parte de la relación laboral.

El aporte académico de la tesis es lograr que se evidencie la necesidad de que una empresa cese en sus labores productivas como medida de coerción para que haga efectivo el pago de prestaciones laborales a sus trabajadores, en virtud que los mecanismos establecidos por la Inspección General de Trabajo son deficientes y lentos, lo cual vulnera los derechos de los trabajadores.



HIPÓTESIS

Actualmente se debe fundamentar jurídicamente para el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales, en virtud, de que actualmente no está fundamentado en la legislación laboral el cese temporal de actividades productivas, por lo que el patrono al cesar las actividades incumple en el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores, violentado así los principios de tutelaridad y garantías mínimas en beneficio del trabajador, por lo que se hace imprescindible que el Congreso de la República de Guatemala regule e incorpore dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, en el título de prescripciones, sanciones y responsabilidades, lo referente al cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través de los métodos analítico y deductivo y técnica de investigación bibliográfica y documental se comprobó la hipótesis, dando a conocer que la solución al problema es que el Congreso de la República de Guatemala regule e incorpore dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, en el título de prescripciones, sanciones y responsabilidades, lo referente al cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Fuentes.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	5
1.4. Principios.....	7
1.4.1. Tutelaridad.....	7
1.4.2. Irrenunciabilidad.....	8
1.4.3. Necesidad e imperatividad.....	9
1.4.4. Hondamente democrático.....	10
1.4.5. Realismo y objetividad.....	11
1.4.6. Sencillez y antiformalismo.....	11
1.4.7. In dubio pro operario.....	12
1.4.8. Garantías mínimas.....	12
1.5. Importancia.....	13
1.6. Características.....	14
1.7. Sujetos.....	15
1.8. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho.....	18

CAPÍTULO II

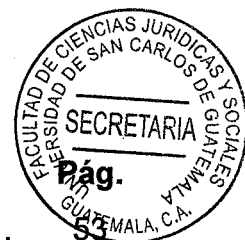
2. Contratación laboral.....	21
2.1. Definición de contrato de trabajo.....	21
2.2. Fuentes del contrato de trabajo.....	24
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	27
2.4. Perfeccionamiento del contrato de trabajo.....	28
2.5. Interpretación del contrato de trabajo.....	29
2.6. Sujetos del contrato de trabajo.....	30



2.6.1. Sujetos principales.....	
2.6.2. Sujetos auxiliares.....	31
2.7. Elementos del contrato de trabajo.....	33
2.8. Características del contrato de trabajo.....	40
2.9. Formas del contrato de trabajo.....	41
2.10. Clases del contrato de trabajo.....	45

CAPÍTULO III

3. Fundamentos jurídicos para el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.....	47
3.1. Obligaciones patronales.....	47
3.1.1. Presentación de informe patronal ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	48
3.1.2. Preferencia de trabajadores nacionales.....	48
3.1.3. Abstenerse de malos tratos.....	49
3.1.4. Suministrar instrumentos de trabajo.....	49
3.1.5. Guarda de instrumentos.....	49
3.1.6. Inspección de autoridades.....	49
3.1.7. Pago de salario ante imposibilidad del trabajador.....	50
3.1.8. Conceder tiempo para emitir el sufragio.....	50
3.1.9. Cuotas a sindicatos o cooperativas.....	50
3.1.10. Alfabetización.....	51
3.1.11. Lugares de descanso.....	51
3.1.12. Trabajadores campesinos.....	51
3.1.13. Autorización de licencias con goce de salario.....	52
3.1.14. Presentación de contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo.....	53
3.1.15. Pago de planillas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	53



3.1.16. Habilitación y registro de libro de salarios.....	
3.1.17. Creación de espacio para las madres trabajadoras.....	54
3.1.18. Transformación de tipo de trabajo.....	54
3.2. Prestaciones laborales.....	54
3.2.1. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado.....	55
3.2.2. Aguinaldo.....	56
3.2.3. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado.....	57
3.2.4. Séptimo día.....	58
3.2.5. Vacaciones.....	58
3.2.6. Indemnización.....	59
3.3. Cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.....	60
3.4. Derecho comparado.....	62
3.4.1. Colombia.....	62
3.4.2. España.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió porque actualmente no está fundamentado en la legislación laboral el cese temporal de actividades productivas, por lo que el patrono cuando incumple en el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores les violenta los principios de tutelaridad y garantías mínimas, lo cual se encuentra regulado a través del mandato constitucional que establece que es obligación del Estado garantizar los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y autoridades, conforme a principios de justicia social.

El objeto general de la tesis permitió evidenciar la necesidad de que se regule el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales. Se alcanzó el objetivo general de la tesis pues con la investigación se logró demostrar que es necesario que se tomen medidas de coerción en contra de las empresas que no cumplan con sus obligaciones legales contraídas con el trabajador.

Se comprobó la hipótesis formulada ya que se dio a conocer que la solución al problema es que el Congreso de la República de Guatemala regule e incorpore dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, en el título de prescripciones, sanciones y responsabilidades, lo referente al cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.



Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: en el primero, se analizó el derecho al trabajo; en el segundo, se estableció la contratación laboral; y en el tercer capítulo, se desarrollaron los fundamentos jurídicos para el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.

La metodología utilizada fue: el método analítico y deductivo. En cuanto a las técnicas se utilizó la técnica documental y bibliográfica, en la que se utilizaron libros referentes al tema de la investigación en materia de derecho al trabajo, prestaciones laborales, principios del derecho al trabajo, entre otros temas.

El aporte académico de la tesis es lograr que se evidencie la necesidad de que una empresa cese en sus labores productivas como medida de coerción para que haga efectivo el pago de prestaciones laborales a sus trabajadores, en virtud que los mecanismos establecidos por la Inspección General de Trabajo son deficientes y lentos, lo cual vulnera los derechos de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral establece las bases de la relación laboral e instituye las normas de convivencia entre las partes que la conforman, es decir entre trabajadores y patronos, así mismo brinda la forma para solucionar los conflictos que surgen con ocasión de trabajo.

1.1. Definición

A continuación, se analizarán varias definiciones de diversos autores:

“Es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada”.¹

La definición anterior, indica que el derecho de trabajo se circunscribe a las relaciones privadas, sin embargo, las normas de trabajo no son exclusivas de los trabajadores del sector privado, al contrario, son universales para cualquier trabajador. Si bien es cierto los trabajadores del sector público se rigen por la Ley de Servicio Civil, no quiere decir que los derechos laborales constitucionales no les sean aplicables.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 44.



“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos”.²

Según la definición anterior el derecho laboral es aquel que regula los asuntos económicos, políticos y jurídicos que devienen de la prestación de un servicio a cambio de una remuneración laboral, es decir de la relación laboral.

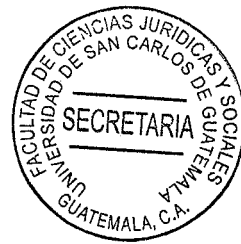
“Es el conjunto de normas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca en las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.³

La definición anterior es importante, porque a diferencia de las dos anteriores, indica que el derecho de trabajo intenta mejorar las condiciones de los trabajadores, es decir que busca la dignificación de las personas que laboran.

El derecho laboral es una rama perteneciente al derecho público que contiene una serie de normas, principios, instituciones y doctrina que tienden a regular la relación laboral para lograr la armonía entre trabajador y patrono, así como mejorar las condiciones de trabajo y establecer las bases para dirimir problemas surgidos con ocasión de trabajo.

² Sum Coyoy, Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Pág. 8.

³ **Ibíd.** Pág. 45.



1.2. Fuentes

Las fuentes son aquellos acontecimientos que dieron lugar a la formación de esta rama del derecho, las cuales se dividen en:

- a) Fuentes históricas: Son aquellos documentos históricos que dieron origen al derecho laboral, por ejemplo, las leyes indias las cuales protegían a los indígenas de los abusos de los conquistadores siendo el primer documento en donde establecían salarios y jornadas justas, primer antecedente del seguro social, prohibición de trabajar siendo menor de edad, descansos en domingos y días festivos, etc.
- b) Fuentes reales: Son los hechos económicos, sociales, políticos o culturales que dieron lugar a la formación del derecho laboral como se conoce actualmente, dentro de los cuales se puede mencionar la revolución liberal con la que se logró la emisión de un código de trabajo que tenía como filosofía colocar en igualdad al patrono y trabajador.

En Guatemala las principales fuentes reales del derecho laboral fueron la creación del sindicalismo alrededor del año 1920 en el gobierno de Manuel Estrada Cabrera constituyendo una lucha de clase. También se puede indicar la revolución de 1944 con lo que se dotó de justicia social a las leyes laborales del país por ejemplo el apareamiento del principio de tutelaridad y la creación de los juzgados privativos de trabajo.



- c) Fuentes formales: “Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia”.⁴

Lo anterior refiere a que las fuentes formales son aquellas que le brindan sustento jurídico y técnico a esta rama del derecho, es decir que son el conjunto de normas que conforman al derecho laboral.

Cabe destacar que el Artículo 3 del Organismo Judicial establece al respecto: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará.

La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

Como se observa la ley es la única fuente del derecho, siendo la jurisprudencia parte de ella, pero únicamente como complemento, además la costumbre también puede invocarse como fuente, solo si no se regula en la ley o que la misma mande a utilizarla siempre y cuando no sea contraria a la moral y al orden público.

Por lo anterior, puede afirmarse que las fuentes formales del derecho laboral guatemalteco son:

⁴ Sum Coroy, Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Pág. 10.



- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Declaración Universal de los Derecho Humanos.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Código de Trabajo.
- Ley Reguladora del Aguinaldo.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.
- Otras normativas que regulen lo referente a las relaciones laborales.

1.3. Naturaleza jurídica

Definir la naturaleza jurídica del derecho laboral es complejo, puesto que existen 4 doctrinas que encuadran a esta rama del derecho en el ámbito privado, público, dualista y social respectivamente, las cuales se analizarán a continuación:

- a) De naturaleza privada: Esta teoría sostiene que el derecho laboral es de derecho privado porque las relaciones de trabajo se dan entre particulares.
- b) De naturaleza pública: Esta teoría sostiene que el derecho laboral es de naturaleza pública ya que las garantías mínimas del trabajador son irrenunciables, es decir que no existe la autonomía de la voluntad del trabajador en cuanto a decidir qué derechos le protegen y cuáles no, pues le asisten todos sin distinción alguna, lo cual lo ha establecido para el efecto el Estado a través de sus normas laborales, el cual es un ente eminentemente público, por lo que no podría tratarse de naturaleza privada.

Además de lo anterior, esta teoría también se sostiene que el Estado también cumple su calidad de patrón, en el caso de los trabajadores públicos, por ende, el derecho laboral no es exclusivo para patrono y trabajador particulares.

c) Teoría dualista: Establece que el derecho laboral es una mezcla entre las dos teorías anteriores, puesto que indica que es privado porque la base de la relación laboral deviene del contrato entre las partes, es decir de un acto contractual y privado; también establece que es público porque las partes de la relación laboral deben someterse a lo dispuesto para el efecto por las normas laborales, las cuales son imperativas.

d) De derecho social: “Porque la construcción del Derecho de Trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores”.⁵

Esta teoría establece que el derecho del trabajo es social porque se fundamenta en los principios de tutelaridad pues protege a la mayoría es decir a los trabajadores, también se fundamenta en justicia social, ello lo establece en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 en donde se regula en su parte conducente lo siguiente: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, sin embargo ello no encuadra al derecho laboral como un derecho social, más bien le brinda una característica.

⁵ Hernández Argueta, Teresa. **Análisis jurídico-comparativo del balance que tiene que haber entre el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho del patrono a despedir al trabajador a tenor del ordenamiento laboral guatemalteco.** Pág. 16.



Según lo analizado con anterioridad, la teoría que es aceptada por la legislación guatemalteca es la de derecho público, pues en el cuarto considerando literal e del Código de Trabajo se regula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Según lo anterior, la naturaleza jurídica del derecho laboral guatemalteco es de carácter público, pues el legislador lo ha instaurado de esa forma aduciendo que cuando el interés privado afecte al interés social, el primero debe ceder en bienestar de la colectividad, ello en concordancia con el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el fin supremo del Estado es la realización del bien común.

1.4. Principios

Son los postulados sobre los cuales se basan y sustentan las normas del derecho laboral, estos son:

1.4.1. Tutelaridad

El principio de tutelaridad se encuentra orientado a la protección del trabajador, pues esa es la razón de ser del derecho laboral ya que todas sus normas concuerdan a ser garante y protector para el trabajador.



Este principio se regula en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica en su parte coducente: "...las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores...".

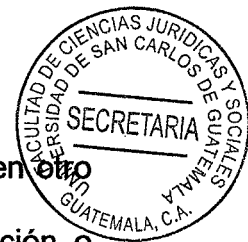
Así mismo se encuentra establecido en el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo el cual establece: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

El principio de tutelaridad se encarga de la protección jurídica preferente del trabajador en virtud de ser la parte económicamente débil de la relación laboral, por lo que intenta compensar dicha desigualdad. También se le denomina como principio protector pues es lo que intenta básicamente, basándose en la equidad ya que el patrono y trabajador pertenecen a distintas clases sociales.

1.4.2. Irrenunciabilidad

Este principio establece la imposibilidad de renunciar a los derechos que les asisten a los trabajadores quien regularmente es objeto de abusos por ser la parte débil económicamente. Este principio concuerda con el de tutelaridad.

Se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual indica: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque



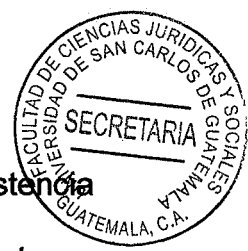
se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores...”.

Según lo establecido en el Artículo anterior, si el trabajador se encontrara anuente a renunciar a algún derecho establecido, esto no sería legal y por ende toda coacción que implique renuncia a ellos sería nula de pleno derecho.

Así mismo también se encuentra en el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo, el cual indica en su parte conducente: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...”.

1.4.3. Necesidad e imperatividad

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



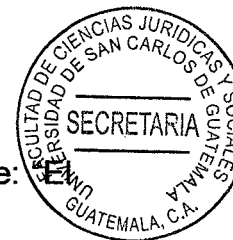
Según lo anterior, el derecho laboral es necesario porque la ausencia de su existencia supondría graves injusticias especialmente para el trabajador quien generalmente es quien tiende a ser abusado en la relación laboral.

Así mismo el derecho laboral es imperativo porque es de aplicación forzosa es decir que no existe la autonomía de la voluntad aun en el contrato de trabajo pues lo pactado entre las partes debe circunscribirse a las leyes laborales.

1.4.4. Hondamente democrático

Principio regulado en el cuarto considerando literal f del Código de Trabajo el cual establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Este principio establece que los trabajadores constituyen la mayoría de la población por lo que es importante protegerlo jurídicamente al ser mayoría, lo cual se relaciona directamente con el principio de tutelaridad y con lo indicado en el Artículo 44 segundo



párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "interés social prevalece sobre el interés particular".

1.4.5. Realismo y objetividad

Se encuentra preceptuado en el cuarto considerando literal d del Código de Trabajo el cual regula: "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

Principio que establece que el derecho laboral es realista porque se circunscribe a la equidad por enfocarse a la realidad del sujeto especialmente al trabajador en cuanto a su realidad económica, también indica que es objetivo porque al momento de solucionar conflictos laborales se realiza en base a pruebas y hechos concretos.

1.4.6. Sencillez o antiformalista

Se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de trabajo el cual regula: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas



procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”.

Este principio indica que el derecho laboral debe ser poco formalista, ello no quiere decir que se encuentre dotado de ausencia de formalismo, únicamente establece que debe ser sencillo y entendible.

1.4.7. In dubio pro operario

Se regula en el Artículo 106 específicamente en el segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

El principio de in dubio pro operario establece que en caso de existir dudas en la aplicación de las normas laborales, se debe dar prioridad a lo que se establezca como favorecedor para el trabajador, pues es la parte económicamente débil de la relación laboral, es decir que también se relaciona con el principio de tutelaridad.

1.4.8. Garantías mínimas

Se encuentra establecido en el Artículo 106 primer párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la



contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”.

Por otro lado, el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo establece en su parte conducente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales...”.

Este principio hace alusión a que el trabajador debe contar como mínimo con los derechos que las normas laborales le establecen, pudiendo ser superados, pero nunca disminuidos.

Por ejemplo, el trabajador puede contar con un salario más elevado que el mínimo, pero nunca menor a este, puede tener menos horas de jornada laboral pero nunca más de las permitidas, puede contar con más descansos que la ley establece, pero nunca con menos y así sucesivamente con cada derecho.

1.5. Importancia

“El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y



circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.⁶

La importancia del derecho laboral radica en que establece las bases sobre las cuales debe versar la relación de trabajo, estableciendo para ello condiciones justas para que se lleve a cabo, también establece las formulas equánimes de resolución de conflictos ocasionados durante la prestación de servicios remunerados.

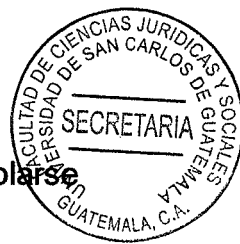
1.6. Características

- a) **Proteccionista para el trabajador:** El derecho laboral es eminentemente proteccionista a la parte más débil de la relación laboral, pues es la parte más débil económicamente en la relación laboral.

- b) **Derecho dinámico:** Porque se encuentra en constante cambio, sus normas deben adaptarse cada cierto tiempo a la realidad, tomando en consideración que la sociedad se encuentra en constante dinamismo, el derecho laboral no puede quedar desactualizado.

- c) **Es un derecho público:** Porque como ya se indicó es un derecho en donde el Estado tiene alta injerencia en las relaciones entre trabajador y patrono, pues establece normas, las bases sobre las cuales debe fundamentarse dicha relación laboral, derechos que no pueden disminuirse, instituciones que se encargan a proteger a las partes

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 12.



laborales y a dirimir conflictos con ocasión de trabajo, es por ello que no puede hablarse de un derecho privado.

d) **Derecho clasista:** Se dice que es un derecho clasista porque en la relación laboral existen clases sociales distintas, por lo que se tiende a proteger a la más desprotegida económicamente que es el trabajador.

e) **Derecho autónomo:** El derecho laboral es un autónomo porque no necesita de otra rama o disciplina jurídica para existir, es decir que cuenta con sus propias normas, instituciones, procesos, doctrina, jurisdicción privativa, etc.

1.7. Sujetos

“Los sujetos del derecho laboral son las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁷

Al derecho laboral lo conforman varios sujetos los cuales son:

a) **Trabajador:** La definición legal de trabajador se encuentra en el Artículo 3 del Código de Trabajo, el cual establece: “Trabajador es toda persona individual que presta

⁷ Masi Mamani, Yessenia Claribel. **Los sujetos de la relación laboral.** Pág. 1.



a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador es la persona física que cuenta con la edad mínima para prestar sus servicios en relación de dependencia a un patrono a cambio de una remuneración generalmente económica.

b) Patrono: Doctrinariamente se puede definir al patrono como: “Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.⁸

En virtud de la definición el patrono es aquella persona de cualquier naturaleza que requiere los servicios de otra en virtud de un contrato de trabajo a cambio de una remuneración.

En cuanto a la definición legal de trabajador, se encuentra en el Artículo 2 del Código de Trabajo el cual establece: “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”.

El patrono es quien brinda una remuneración al trabajador a cambio de un servicio que este le presta para el funcionamiento de una empresa, negocio, local, etc., dicho servicio tiene que estar sujeto a lo que establecen las normas laborales. En otras palabras es quien posee el capital y los implementos del trabajo.

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 157.



a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador es la persona física que cuenta con la edad mínima para prestar sus servicios en relación de dependencia a un patrono a cambio de una remuneración generalmente económica.

b) Patrono: Doctrinariamente se puede definir al patrono como: “Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.⁸

En virtud de la definición el patrono es aquella persona de cualquier naturaleza que requiere los servicios de otra en virtud de un contrato de trabajo a cambio de una remuneración.

En cuanto a la definición legal de trabajador, se encuentra en el Artículo 2 del Código de Trabajo el cual establece: “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”.

El patrono es quien brinda una remuneración al trabajador a cambio de un servicio que este le presta para el funcionamiento de una empresa, negocio, local, etc., dicho servicio tiene que estar sujeto a lo que establecen las normas laborales. En otras palabras es quien posee el capital y los implementos del trabajo.

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 157.



c) Auxiliares del patrono: “Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación”.⁹

Estos auxiliares del patrono se encuentran regulados en el Código de Trabajo y son:

- Representantes del patrono: El Artículo 4 del Código de Trabajo regula: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

El representante del patrono tiene a su cargo funciones que atañen directamente al patrono pero que las delega en esta persona en virtud de un contrato de trabajo, suelen denominarse así a los gerentes, directores, administradores, reclutadores, entre otros.

- Intermediario: El Artículo 5 del Código de Trabajo establece esta figura jurídica, el cual indica: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los

⁹ Rojas, Susan Paola. **El elemento de obra continuada en los contratos de trabajo en la legislación laboral guatemalteca.** Pág. 14.



trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue, por contrario, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

El intermediario actúa cuando el patrono lo requiere en representación del mismo, contratando y obligándose a nombre del patrono, en otras palabras, es la persona que contrata los servicios de los trabajadores en nombre del patrono, jamás en nombre propio, tampoco percibe beneficio alguno de los trabajos realizados pues esto es propio de un patrono.

1.8. Relación con otras ramas del derecho

a) Derecho constitucional: El derecho laboral se origina en la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en el Artículo 101 establece que el trabajo es un derecho de toda persona y una obligación social, también establece los derechos mínimos a los que se encuentran afectos los trabajadores, mismos que son irrenunciables.

b) Derecho administrativo: El derecho laboral guarda relación con el derecho administrativo puesto que el Estado a través de la administración pública delega su función de hacer cumplir las leyes laborales por medio de los órganos administrativos en materia de trabajo, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.



c) Derecho procesal: El derecho laboral contiene una parte sustantiva y otra adjetiva, por lo tanto, la parte adjetiva se circunscribe a lo establecido por el derecho procesal, siendo en Guatemala a través de un juicio ordinario en donde se dirimen conflictos de trabajo.

d) Derecho civil: El derecho laboral surgió del derecho civil en la antigüedad, del cual se desprendió e independizó, sin embargo, existen casos en donde el derecho laboral toma normativas de derecho civil para solucionar los conflictos entre normas, de esta cuenta se puede citar el Artículo 15 del Código de Trabajo el cual regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Según lo anterior, el derecho laboral puede interpretarse según sus principios, equidad, costumbre o usos locales, pero además pueden usarse las normas del derecho civil, es por ello que estas dos ramas guardan estrecha relación entre sí.

e) Derecho mercantil: Estas dos ramas del derecho se relacionan derivado que el comerciante también puede asumir el rol de patrono en su empresa mercantil, el cual debe circunscribirse a las normas de trabajo.



f) Derecho internacional: Presentan relación estas dos ramas especialmente en cuanto a las empresas internacionales cuya relación laboral debe enmarcarse dentro de lo establecido por las normas laborales para cada país.



CAPÍTULO II

2. Contratación laboral

Contratación laboral es el medio por el cual trabajadores y patronos en virtud de un contrato de trabajo se obligan a determinadas circunstancias y adquieren derechos. También es el acto por medio del cual un trabajador es destinado para un puesto laboral, estableciéndole para el efecto los términos y condiciones sobre los cuales versará la relación laboral.

1.1. Definición de contrato de trabajo

Antes de explicar la esencia del contrato de trabajo, primero es importante analizar el significado del contrato en general.

"Hay contrato si las partes manifiestan de una manera concordante su voluntad recíproca, y esa manifestación puede ser expresa o tácita. Existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras; a dar alguna cosa o prestar algún servicio".¹⁰

Según el autor anterior, el contrato es el medio por medio del cual existe una manifestación recíproca de voluntad en donde se contraen derechos u obligaciones.

¹⁰ De Castro, Federico. *El negocio jurídico*. Pág. 60.



“Un contrato, es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos, o más, personas con capacidad, que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral”.¹¹

La forma de contratación puede ser verbal o escrita, pero para que nazca a la vida jurídica es indispensable que las partes del negocio jurídico cuenten con capacidad para suscribir nuevos derechos y obligaciones derivadas del contrato mismo.

El Artículo 1517 del Código Civil Decreto Ley 106, establece: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

El Artículo anterior contiene la definición legal de lo que la legislación guatemalteca considera que es un contrato, para lo cual establece que a través de este se crean, modifican o extinguen obligaciones, sin embargo, también es importante indicar que se crean derechos.

En cuanto al contrato de trabajo se puede definir como “Una convención en virtud de la cual, una persona física llamada trabajador, pone a disposición de otra, llamada empleador, su fuerza de trabajo -manual, intelectual o de ambos géneros- para que éste la aproveche con fines lucrativos o desinteresados, y la actividad laboral se desarrolle en

¹¹ *Ibid.* Pág. 60.



forma continuada, en condiciones de subordinación y dependencia y mediando una remuneración denominada salario”.¹²

Según el autor anterior el contrato de trabajo es aquel convenio por medio del cual las partes de la relación laboral se obligan recíprocamente para aportar fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

“Hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad”.¹³

La definición anterior además de establecer que el contrato de trabajo es aquel por medio del cual el trabajador ofrece su colaboración a cambio que el empleador pague una remuneración, también indica que esto debe ser de forma voluntaria y en relación de dependencia.

El Artículo 18 del Código de Trabajo contiene la definición legal del contrato individual de trabajo, la cual es: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a

¹² Villalpando Retamozo, Abelardo. **El derecho laboral en Iberoamérica**. Pág. 252.

¹³ Krotoschín, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 180.



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”.

Según la definición legal del Código de Trabajo, existe contrato de trabajo cuando se establece un vínculo de carácter económico y jurídico por medio del cual el trabajador presta sus servicios bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada al patrono a cambio de una remuneración la cual puede ser económica, en especie o de cualquier otra forma.

1.2. Fuentes del contrato de trabajo

Las fuentes del contrato de trabajo son aquellas situaciones, circunstancias o normas que originan e inspiran la forma de la contratación laboral, las cuales serán analizadas a continuación:

“Aquellas se encuentran establecidas en la ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad”.¹⁴

Siguiendo dicho orden de ideas, la ley es la principal fuente del contrato de trabajo, en este apartado se puede indicar la Constitución Política de la República de Guatemala, la

¹⁴ Román Avendaño, Mónica Aracely. **Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador.** Pág. 6.

cual señala directrices generales del derecho de trabajo y la forma de contratación laboral, sin embargo, son normas que pueden ser superadas por otras leyes.



También constituyen fuente del contrato de trabajo las leyes ordinarias, reglamentarias e individualizadas. Al efecto se puede indicar como parte importante y medular el Código de Trabajo, el cual es la norma especial de la materia y establece todos aquellos derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, los principios laborales los cuales son parte esencial también de los contratos de trabajo, entre otros.

Otras dos normas importantes a la hora de darse la contratación laboral es la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público y la Ley Reguladora de Aguinaldo, las cuales adicionan dos salarios extras al año para los trabajadores, es por ello que anualmente reciben catorce salarios.

También los reglamentos de trabajo nacionales como internacionales deben de tomarse en cuenta a la hora de darse la contratación laboral. Así mismo los convenios colectivos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo son fuente principal pues devienen de la voluntad de los involucrados y son capaces de modificar las demás normas arriba de ellos jerárquicamente hablando, siempre y cuando su carácter sea más favorable para el trabajador.

“Los usos y costumbres tienen también su importancia, en materia laboral, la distinción entre unos y otros es simplemente inútil, consiste en una práctica que modifica, aclara, crea y reforma el régimen jurídico del contrato, salvo, claro está, que vaya contra normas



de mayor beneficio para el trabajador, aunque la realidad enseña que en muchas ocasiones esos usos o costumbres han derogado normas explícitas”.¹⁵

Los usos y costumbres del lugar en donde el trabajador desempeñará sus funciones influyen al momento de darse la contratación laboral, sin embargo, esto puede darse únicamente si en la norma no está previamente establecido o si la misma manda a que se realice de dicha forma es decir a través de la costumbre, tampoco puede ir en contra del orden público y la moral.

Tal como lo establece el párrafo segundo del Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial: “...La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada”.

Los principios generales del derecho tales como la legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad, equidad y paz también son fuentes del contrato de trabajo y deben tomarse en cuenta al momento de suscribirse.

La doctrina también puede considerarse como fuente del contrato de trabajo, pero en menor medida, la constituyen todos los autores, estudiosos y expertos en la materia de derecho laboral que han aportado estudios, opiniones y análisis al respecto y esta es tomada en consideración a manera de referencia o para comprender de mejor forma las instituciones jurídicas.

¹⁵ *Ibid.* Pág. 8.



1.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo existe dos grupos:

- a) Teoría contractualista: “Esta teoría busca igualar la figura del contrato de trabajo con otras provenientes de carácter civil, en lugar de persuadirse que aquél tiene caracteres, elementos de existencia propios que hace imposible confundirlo con otros contratos por similar estructura externa que puedan poseer, tales como los contratos de locación de obra, mandato, compraventa y sociedad”.¹⁶

La teoría contractualista establece que el contrato de trabajo es un mero acto de la voluntad de las partes que lo suscriben y que para su nacimiento a la vida jurídica es necesaria la iniciación de la relación laboral.

- b) Teoría anticontractualista: “Esta teoría se basan en que no media entre las partes de una vinculación laboral un contrato de trabajo, para ello se apoyan en dos situaciones fundamentales: una, que no existe libre discusión de las cláusulas contractuales y otra, que la reglamentación y convencional colectiva restringe en tal forma el campo de deliberación, que prácticamente no existe”.¹⁷

La teoría en análisis indica que la voluntad de las partes del contrato de trabajo se restringe tanto que es casi nula, en otras palabras, señala que quienes suscriben un

¹⁶ *Ibid.* Pág. 10.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 10.



contrato de esta índole deben ajustarse estrictamente a lo que regulan las normas que prácticamente nada es libre, por lo que no existe la autonomía de la voluntad, ya que las cláusulas de dicho contrato no pueden tergiversar la norma, únicamente superarla.

1.4. Perfeccionamiento del contrato de trabajo

El Artículo 19 del Código de Trabajo en sus primeras líneas indica: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

La contratación laboral es el acto por medio del cual se inicia la relación laboral, es por ello que es importante analizar dicha institución jurídica.

“La relación de trabajo es una figura de uso universal por la que se crea un nexo jurídico entre una persona, denominada el empleado, o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.¹⁸

Según la definición anterior la relación laboral es el nexo que se crea entre el trabajador y empleador en donde nacen derechos y obligaciones bajo determinados términos ajustados a la norma laboral.

¹⁸ Maldonado Castellanos, Guillermo. **Ámbito de aplicación de la relación de trabajo**. Pág. 121.



“Es un vínculo jurídico-laboral 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”.¹⁹

La relación laboral es el vínculo a través del cual el trabajador y patrono contraen derechos y obligaciones que nacen a la vida jurídica, las cuales perduran durante el tiempo que se encuentre vigente la relación laboral, siendo también la forma en la que se perfecciona el contrato de trabajo.

1.5. Interpretación del contrato de trabajo

En cuanto a la interpretación del contrato de trabajo puede afirmarse que la misma se debe realizar integrando dos artículos, primero el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula el principio de in dubio pro operario y el segundo, el Artículo 17 del Código de Trabajo el cual establece la forma de interpretación del código mismo.

Por consiguiente, el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de

¹⁹ Gil Barrientos, Guillermo Ernesto. **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo**. Pág. 17.



las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Así mismo, el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Integrando los dos artículos anteriores puede deducirse que la interpretación del código de trabajo debe darse de la forma más favorable para el trabajador tomando en consideración el interés del mismo en armonía con la convivencia social, dicho en otras palabras, debe cuidarse siempre el respeto a los principios y garantías más favorables para el trabajador.

1.6. Sujetos del contrato de trabajo

“Parte fundamental para comprender el contrato individual de trabajo son los sujetos que en él intervienen, durante mucho tiempo se sostuvo que eran sujetos de la relación laboral únicamente el trabajador y el patrono, sin embargo con la evolución de las relaciones laborales se ha podido constatar la existencia de otros sujetos que aunque no son los titulares de las obligaciones fundamentales de la relación laboral, también desarrollan un papel íntimamente relacionado con esa misma relación, por lo que para una mejor comprensión estos sujetos se dividen en principales y auxiliares”.²⁰

²⁰ Román Avendaño. **Ob. Cit.** Pág. 19.

1.6.1. Sujetos principales

Se les llama así a los sujetos sobre los cuales recae directamente los efectos nacidos con el contrato de trabajo.

- a) **Trabajador:** Persona física que presta a otra en relación de dependencia y dirección continuada sus servicios o fuerza de trabajo utilizando su esfuerzo físico o intelectual a cambio de una remuneración previamente convenida.

- b) **Patrón:** Persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, es quien posee el capital y generalmente las herramientas de trabajo, también es la persona que lleva a cabo la dirección y la obligada a pagar al trabajador una remuneración, entre otras obligaciones.

1.6.2. Sujetos auxiliares

Se les llama así a quienes suscriben el contrato de trabajo en situaciones especiales en sustitución del patrón:

- a) **Representantes patronales:** “Los representantes patronales están ligados al patrón por un contrato de trabajo o una relación de trabajo, es decir que a su vez son trabajadores, aunque excepcionalmente pueden estar ligados por un contrato



civil de mandato. Así mismo, debe tomarse en cuenta que los representantes patronales tienen la representación aparente del patrono”.²¹

Son aquellas personas que ejercen funciones de dirección y administración del establecimiento de trabajo, tales como los directores, administradores, gerentes, entre otros. En cuanto a su participación en el contrato de trabajo, estos obligan a sus representados como si fuera por sí mismo quienes se encuentran suscribiendo dicho contrato, en virtud que ostentan cargos de confianza para el patrono.

En cuanto a la responsabilidad que ostentan cabe destacar que en el Artículo 271 literal c del Código de Trabajo se regula que cuando resulte sancionado el patrono, las multas se impondrán a éste solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituya la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar.

b) Intermediarios: Es la persona que contrata o interviene para contratar los servicios de uno o más trabajadores en nombre y a favor del patrón, este no puede hacerlo jamás en nombre propio ni recibir beneficio del servicio prestado por los trabajadores.

En cuanto a la responsabilidad esta se comparte solidariamente con el patrono por la gestión del intermediario para con el patrono o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de

²¹ **Ibid.** Pág. 31.



Guatemala, Código de Trabajo, reglamentos y demás disposiciones aplicables en materia de trabajo.

1.7. Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene ciertos elementos los cuales son generales y que comparte con todo tipo de contrato y específicos los cuales le distinguen de otros y lo vuelve único en su naturaleza, para el efecto se analizarán a continuación:

a) Elementos generales: Se les llama así porque la legislación establece estos requisitos para los contratos de todo orden, los cuales son:

1. Consentimiento en el contrato de trabajo: “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”.²²

Sin el consentimiento de las partes de la relación laboral no existiría el contrato de trabajo puesto que no podría nacer a la vida jurídica, puesto que es el acto por medio del cual el sujeto deliberadamente de forma consciente y libre muestra su anuencia para aceptar lo que se establece en las cláusulas del contrato.

²² Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 355.



El Artículo 1252 del Código Civil establece: “La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita y resultar también de la presunción de la ley en los casos en que ésta lo disponga expresamente”.

Aplicado al ámbito laboral, lo anterior significa que en los contratos de trabajo de forma verbal el consentimiento es tácito y se presume el consentimiento con el inicio de la relación laboral, donde las condiciones de trabajo son conocidas por ambas partes, a diferencia de la modalidad escrita en donde exista la autorización generalmente a través de una firma.

Cabe destacar que el consentimiento a veces puede atacarse dándole simulación de verdadero lo que se denomina como vicios del consentimiento, lo cual es definido de la siguiente forma: “En los actos o contratos, todo hecho o actitud que restrinja o anule la libertad y el conocimiento con que deba formularse una declaración o con los cuales deba procederse, como el dolo, el error, la amenazas o intimidaciones y la violencia”.²³

En cuanto al ámbito laboral los vicios del consentimiento pueden ser el error, el dolo y la violencia y se da generalmente por parte del trabajador quien con necesidad económica acepta el contrato sin entender a cabalidad lo que se encuentra autorizando.

El error es el falso conocimiento de la verdad, no siempre lleva implícita la anulación total del instrumento jurídico, puesto que deviene de una mera equivocación y no existe

²³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 785.



intención de dañar a ninguna de las partes de la relación laboral, por ejemplo, puede autorizarse un contrato de trabajo en donde por error se omitió la cláusula de la remuneración o salario del trabajador y ello no conllevaría a que el trabajador no pueda percibirlo y tampoco se convierte en una transgresión a los derechos laborales, pues este se encuentra en el derecho de recibirlo y el patrono con obligación de pagarlo en la forma, tiempo y modo convenido.

Otro de los vicios del consentimiento es la violencia, la cual es el uso de la fuerza para lograr un fin determinado o imponer algo de tal manera que la presión hacia la víctima sea tanta que modifique sus decisiones.

El Artículo 1265 del Código Civil indica lo relativo a la violencia: “La violencia o intimidación deben ser de tal naturaleza que causen impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes.

Si se trata de otras personas, el juez podrá declarar la nulidad según las circunstancias”.

Como se observa, la violencia si puede llevar a la nulidad del contrato, como ejemplo puede citarse la situación en donde el patrono obligue al trabajador a firmar un contrato de trabajo bajo amenazas de muerte para su familia, ello es nulo en virtud que el Juez puede declararlo de dicha forma cuando se produzcan consecuencias graves para las partes del contrato.



Por último, el dolo se encuentra definido en el Artículo 1261 del Código Civil el cual establece: “Dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes”.

El dolo es el engaño, fraude o artificio llevado a cabo con la intención de dañar a una persona y puede producir la nulidad de un contrato si se considera grave y cuando haya sido empleado por una de las partes.

Por otro lado, el Artículo 1268 del Código Civil regula. "Si habiendo cesado la violencia o siendo conocido el error o el dolo, el que sufrió la violencia o padeció el engaño ratifica su voluntad o no reclama dentro del término de la prescripción, el negocio adquiere toda su validez". Según lo anterior, si llegare a cesar el vicio del consentimiento existe la posibilidad que el negocio jurídico adquiriera nuevamente validez únicamente si la persona afectada ratificare su voluntad.

2. Capacidad legal laboral: “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 nuestros actos”.²⁴

Al efecto, el Artículo 1254 del Código Civil regula: "Toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquéllas a quienes la ley declare específicamente incapaces”.

²⁴ Román Avendaño. **Ob. Cit.** Pág. 40.



La capacidad es definida como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones por lo que para considerarse como una persona incapaz esta debe ser declarada por un juez y salvo casos establecidos por la ley.

En la legislación guatemalteca se distinguen tres tipos de capacidad, la capacidad de goce es aquella en donde el sujeto puede contraer derechos y obligaciones, pero no por sí mismo, sino a través de quien ejerza su representación legal y la capacidad de ejercicio es aquella en donde el sujeto contrae derechos y obligaciones por sí mismo sin necesitar representación alguna, por último, se encuentra la capacidad relativa en donde los mayores de 14 años se encuentran facultados para realizar actos determinados que la norma establece, tal es el caso de los menores trabajadores quienes con dicha edad ya pueden iniciar a laborar y recibir la remuneración sin representación alguna, así mismo pueden suscribir un contrato de trabajo sin la autorización de sus representantes legales pero si con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Los menores de edad que deseen laborar lo pueden hacer siempre y cuando el empleador tome en consideración su capacidad física y biológica, asignándole tareas livianas y acorde a su condición para lo cual se toma en cuenta la edad y el género, prohibiendo para el efecto trabajos que extralimiten dichas condiciones.

También la Inspección de Trabajo toma en cuenta aspectos como la no interferencia del empleo con los estudios previo a autorizar el contrato de trabajo y la evidente necesidad de aportar económicamente con su trabajo a su núcleo familiar derivado de la situación de pobreza en la que se encuentre, todo ello debe ser probado para que sea autorizado



puesto que por tratarse de menores de edad el trato es preferente y jurídicamente protector.

3. Objeto lícito: "El objeto del contrato de trabajo, es, la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración".²⁵

El objeto del contrato de trabajo siempre será la contratación de servicios personales del trabajador a cambio de una remuneración por parte del patrono, en donde ambos se benefician recíprocamente. Cabe destacar que el objeto sobre el cual versa la contratación debe ser lícito pues no puede considerarse la posibilidad de contratar personas para la venta de estupefacientes los cuales se encuentran prohibidos en Guatemala.

- b) Elementos específicos: Son los elementos que distinguen al contrato de trabajo de otros tipos de contratos, estos son:
 1. Subordinación: "La subordinación reconoce que el derecho de trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador. En consecuencia, no significa sometimiento, ni obediencia ciega a órdenes que pudieran ser ilegales, aunque se relacionen con la ejecución del trabajo".²⁶

²⁵ Ramírez Gronda, Juan. **Contrato de trabajo**. Pág. 227.

²⁶ Román Avendaño. **Ob. Cit.** Pág. 46.



En un contrato de trabajo es indispensable la subordinación porque el trabajador encuentra bajo dirección inmediata y dependencia del patrono. Dentro de una empresa siempre existirán jerarquías por lo que el contrato de trabajo debe ser de índole subordinada.

2. Ausencia de riesgo: El riesgo es la probabilidad de existencia de un daño, por consiguiente, en materia laboral en virtud del principio de tutelaridad esto no es posible que suceda ya que el trabajador se encuentra asegurado con todos sus derechos que la norma le garantiza.
3. Estabilidad: “El objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patronos a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que proporcionaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores”.²⁷

La estabilidad laboral es aquella por medio de la cual se impide o se dificulta al patrono la posibilidad de separar al trabajador de su puesto laboral, dicho en otras palabras, es la forma para frenar a los patronos de actitud anárquicas que puedan significar vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Esto en los contratos de trabajo se logra al indicar las formas de contratación laboral: a tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra determinada, el cual es el medio idóneo para asegurar un empleo por tiempo determinado.

²⁷ **Ibid.** Pág. 48.



4. Profesionalidad: “Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios”.²⁸

En el contrato de trabajo, la profesión es aquella actividad para la que fue contratado el trabajador. La profesionalidad del trabajador incluye los estudios que este tenga sobre algún oficio, ocupación o profesión y la experiencia que posea, es decir que es el elemento intelectual que va aportar a la empresa en la que labora, de lo que el patrono percibe un beneficio económico a cambio, pues los trabajadores son por quienes una empresa funciona y genera ganancias.

2.8. Características del contrato de trabajo

- a) Vínculo económico y jurídico: El contrato de trabajo es bilateral por lo que constituye un vínculo entre las partes; es económico porque en el se discuten especialmente temas dinerarios porque el trabajador debe percibir una remuneración a cambio del servicio prestado y es jurídico porque es el medio legal por el que ambos pactaron las condiciones de trabajo y debe sujetarse al ordenamiento jurídico.
- b) Prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra: El trabajador queda obligado en el contrato de trabajo a prestar sus servicios personales y no

²⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 243.



puede transferir, designar o encomendar a alguien más que los preste en su nombre.

- c) Dependencia continuada: Esto significa que el trabajador se encuentra dentro de la estructura organizacional del patrono de forma continuada durante el tiempo en que se haya fijado la duración del contrato de trabajo.

- d) Dirección inmediata o delegada: Dentro de una empresa siempre existen jerarquías, por lo que es necesario que exista la dirección inmediata o delegada de los superiores. La dirección es inmediata cuando el patrono se encuentra brindando instrucciones de forma personal y es delegada cuando establece para el efecto trabajadores de confianza para realizar esta actividad, como por ejemplo gerentes, administradores, directores, etc.

- e) Salario o retribución: Bajo ninguna circunstancia puede considerarse al contrato de trabajo como gratuito, puesto que el trabajador brinda sus servicios personales a cambio de una retribución, lo cual debe indicarse en las cláusulas de dicho contrato.

2.9. Formas del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede suscribirse de forma oral y escrita, ambas modalidades serán explicadas a continuación:



- a) Forma escrita: Esta forma es por medio de la cual se establecen las voluntades de las partes de la relación laboral y quedan plasmadas de forma escrita, es la forma que más certeza jurídica presenta pues de no realizarse se le imputa al patrono y se tienen por ciertas las condiciones de trabajo que indique el trabajador a menos que el empleador demuestre lo contrario.

Los requisitos que debe contener el contrato de trabajo escrito se encuentran establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, el cual regula: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

1. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes: Esto sirve para identificar plenamente a las partes del contrato de trabajo.
2. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo: Este dato es importante derivado que es la fecha a partir de donde el trabajador comienza a ser protegido de una forma preferente por la legislación y a partir de cuando ambos contraen derechos y obligaciones.
3. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo: Ello para que el trabajador conozca las condiciones en las que se desarrollará laboralmente y las funciones que tendrá a su cargo a partir del inicio de la relación laboral.



4. El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra ~~Es~~ importante que se designe el lugar de trabajo pues es donde el trabajador se presentará para realizar sus actividades.
5. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente: Esto generalmente se realiza a personas que laboran lejos de su lugar de residencia.
6. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada: Puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo o por obra determinada, todas estas clases de contrato pretenden brindarle estabilidad laboral al trabajador, para que conozca el tiempo en el que contará con un empleo.
7. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse: Se debe establecer si la jornada será diurna, nocturna o mixta, de cualquier forma, no puede exceder de las horas permitidas por las normas laborales.
8. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago: El contrato de trabajo deberá incluir siempre lo relativo al salario del trabajador, la forma en la que se hará efectivo y la unidad de tiempo en la que se realizará.



9. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes: Tales como los beneficios extras que se brindarán al trabajador u otras observaciones importantes.
10. El lugar y la fecha de celebración del contrato: Con ello se establecerá donde y cuando fue suscrito el contrato.
11. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad: Esta es una de las partes más importantes del contrato pues a través de ello se da el consentimiento para contraer derechos y obligaciones.

El Artículo en análisis también indica que es obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición, lo que evita arbitrariedades y faltas a la norma laboral.

El contrato de forma escrita debe extenderse en tres ejemplares, uno para cada parte de la relación laboral y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, situación que debe realizarse también en los casos de modificación o novación.

- b) Forma oral: Los contratos de trabajo deben celebrarse de forma oral únicamente en los siguientes casos: labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico,



trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y en la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Pese a lo anterior, el hecho que el contrato de trabajo se realice de forma oral no significa que se encuentre exento de toda formalidad puesto que el patrono se encuentra obligado a brindar al trabajador una constancia en donde se indique la fecha en la que inicia la relación de trabajo, el salario que devengará, el vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

2.10. Clases del contrato de trabajo

Las clases de contratos según el Artículo 25 del Código de Trabajo son las que a continuación se describen:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación: Este tipo de contratación es el que más estabilidad laboral ofrece al trabajador puesto que no se indica la fecha en la que terminará la relación laboral.
- b) 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: Este tipo



de contrato permite al trabajador conocer la fecha en la que ya no contará con un empleo, por lo que ofrece estabilidad laboral de forma parcial.

- c) Para obra determinada, cuando 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: Este tipo de contratación es aquella por medio de la cual la relación laboral llega a su fin cuando la obra para la cual el trabajador fue contratado es finalizada.

CAPÍTULO III

3. Fundamentos jurídicos para el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales

Con la presente investigación se pretende fundamentar jurídicamente la necesidad de implementar el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales, en virtud, de que actualmente no se encuentra regulada en la legislación laboral el cese temporal de actividades productivas por lo que el patrono incumple en el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores cuya relación laboral ha terminado, violentado así los principios de tutelaridad y garantías mínimas en beneficio del trabajador.

3.1. Obligaciones patronales

Las obligaciones patronales son aquellos deberes que deben cumplir los patronos con sus trabajadores, pero no es la única responsabilidad que este tiene, únicamente se analizarán las más importantes.

La legislación guatemalteca no impone muchas responsabilidades a las empresas que se están formando en se encuentran en desarrollo, únicamente debe cumplir con las esenciales, pues dentro de más trabajadores posea aumentan las responsabilidades patronales.



La responsabilidad más importante que tiene un patrono es hacer efectivo el pago de salario, sin embargo, existen otras obligaciones importantes que se analizará a continuación:

3.1.1. Presentación de informe patronal ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Este informe se debe presentar en los primeros dos meses de cada año (enero y febrero), en este se debe detallar el listado de sus trabajadores con todas las generales de ley y los egresos en concepto de pagos a dichos trabajadores.

Cabe destacar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su portal web ha colocado a disposición de los patronos una minuta que puede ser llenada en línea para que puedan cumplir con esta obligación. Esta obligación no aplica para el trabajo doméstico.

3.1.2. Preferencia de trabajadores nacionales

Los patronos deben preferir la contratación de guatemaltecos sobre extranjeros, por consiguiente, los patronos tienen prohibido emplear menos del 95% de trabajadores nacionales, esto con el objeto de emplear a personas nacidas en el territorio y brindarles una protección jurídica preferente, puesto que resultaría ilógico brindar plazas de trabajo a extranjeros y contribuir con el desempleo de nacionales que necesitan un ingreso económico.



3.1.3. Abstenerse de malos tratos

Los patronos deben evitar los malos tratos de cualquier índole hacia los trabajadores, tanto físico como de palabra pues las relaciones de trabajo deben ser fraternales y guardar el respeto debido entre las partes que la conforman.

3.1.4. Suministrar instrumentos de trabajo

Siempre y cuando el patrono haya dispuesto que le brindará útiles, instrumentos y materiales necesarios al trabajador para que este realice el trabajo para el que fue contratado debe proporcionarlos de buena calidad y reponerlos cuando se agote su vida útil, lo cual no debe ser descontado del salario del trabajador.

3.1.5. Guarda de instrumentos

El patrono se encuentra obligado a brindar un espacio seguro para guardar los implementos de trabajo cuando deban quedarse en el lugar de trabajo. Esto como una medida a la preservación de los implementos que son útiles para el trabajador y que permiten que este cumpla con su función.

3.1.6. Inspección de autoridades

Es obligación del patrono permitir el acceso a las autoridades de trabajo a las instalaciones en donde se llevan a cabo las actividades laborales a fin que puedan



inspeccionar que se cumplan con todas las normativas de trabajo para lo cual dichas autoridades deben acreditar su calidad e identificarse, los trabajadores pueden ser representados por una o dos personas.

3.1.7. Pago de salario ante imposibilidad del trabajador

Cuando por culpa del patrono, el trabajador se encuentre imposibilitado para trabajar de igual forma debe pagársele su salario como si estuviera asistiendo a labores, esto generalmente se da cuando existe un despido sin causa justa y luego se da la reinstalación o bien cuando existe un accidente laboral imputable al patrono.

3.1.8. Conceder tiempo para emitir el sufragio

Los patronos deben conceder un tiempo prudencial para que los trabajadores emitan su voto en las elecciones populares, dicho tiempo puede ser más extenso para aquellos trabajadores que no residen en el lugar donde nacieron y tienen que viajar varias horas para emitirlo, tal situación debe ser respetada por el patrono y no puede realizar ningún tipo de descuento en el salario.

3.1.9. Cuotas a sindicatos o cooperativas

El patrono se encuentra obligado a deducir del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias previamente pactadas para el sindicato o cooperativa cuando lo solicite el interesado, para lo que el sindicato o cooperativa debe demostrar su



personalidad jurídica y llevar talonarios autorización por la Dirección de Trabajo en donde conste que las cuotas son las que se encuentran autorizadas en los estatutos en el caso de cuotas ordinarios o las autorizadas por la Asamblea General en el caso de las extraordinarias.

3.1.10. Alfabetización

El patrono debe procurar alfabetizar a sus trabajadores que lo necesiten, para lo cual puede apoyarse de programas diseñados para el efecto o bien hacerlo a su propia costa, sin embargo, esta obligación patronal se encuentra casi en desuso.

3.1.11. Lugares de descanso

El patrono debe brindar sillas en lugares destinados para descanso de los trabajadores durante el tiempo destinado para el efecto, cabe destacar que el tiempo de descanso y el horario en el que se hará efectivo debe constar en el reglamento interior de trabajo aunque expresamente el Artículo 119 del Código de Trabajo en su segundo párrafo establece que en la jornada ordinaria continua el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora dentro de la jornada y que debe computarse como tiempo efectivo laboral.

3.1.12. Trabajadores campesinos

En los casos en donde los trabajadores residan en el mismo lugar en donde laboran, el patrono se encuentra obligado a brindar leña para el consumo personal del trabajador



siempre y cuando la finca produzca en cantidades suficientes a las que se necesiten para la atención de dicha finca, de cualquier forma, el empleador puede indicar dónde cortar la leña o brindarla ya cortada, sin embargo, deben tomarse en cuenta también las leyes forestales para coadyuvar a la sostenibilidad del ambiente.

Por otro lado, también se les debe permitir tomar las presas, estanques, fuentes y agua que necesite para su consumo y el de los animales que le hayan sido designados para su cuidado, así como el aprovechamiento del pasto para la alimentación de los mismos.

También es obligación del patrono permitir a los trabajadores los frutos y productos que se producen en las parcelas que se les conceden para residir.

3.1.13. Autorización de licencias con goce de salario

Las licencias con goce de salario son los permisos concedidos al trabajador para ausentarse sin que sea realizado ningún tipo de descuento en su salario y manteniendo su puesto de trabajo y será el patrono quien debe considerar cada caso para otorgarla o denegarla.

No obstante, la norma establece en qué circunstancias especiales estas deben ser otorgadas, tales como el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, cuando el trabajador contrajere nupcias, por nacimiento de un hijo, cuando el empleador haya autorizado la licencia con goce de sueldo, para



responder a citaciones judiciales, por desempeño de funciones sindicales y por los casos previstos en los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.1.14. Presentación de contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo

Según el Artículo 28 del Código de Trabajo, el empleador se encuentra obligado no solo a mantener contratos de trabajo escritos de sus trabajadores, sino también a remitirlos en el plazo de 15 días siguientes a la fecha en la que se autorizó, pues de lo contrario podría incurrir en multas.

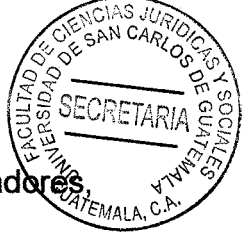
Por otro lado, cuando un empleador posee más de tres trabajadores las responsabilidades aumentan además de las que ya se analizaron con anterioridad y las que se adicionan son:

3.1.15. Pago de planillas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Desde el momento que el patrono ocupa los servicios personales de tres o más trabajadores le surge la obligación de llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1.16. Habilitación y registro de libro de salarios

Esta obligación surge cuando el patrono ocupa diez o más trabajadores, consiste en un libro previamente autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en donde se



establece un registro de salarios, bonos y demás obligaciones para con los trabajadores, pues de lo contrario si no se cumple con ello el patrono se haría acreedor de una sanción económica. Para facilitar el cumplimiento de esto dicho Ministerio suministra modelos de libros y normas para su impresión.

3.1.17. Creación de espacio para las madres trabajadoras

Cuando un trabajador cuenta con la colaboración de 30 o más mujeres como parte de los trabajadores, el empleador se encuentra obligado a habilitar un espacio para que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos y dejarlos en dicho lugar durante la jornada laboral, es decir que este espacio tiene intención de ser guardería.

3.1.18. Transformación de tipo de trabajo

El Código de Trabajo permite que el trabajador pueda desempeñar actividades a domicilio, en donde el empleador debe proporcionar las herramientas de trabajo y medios necesarios para su cumplimiento, adicional también establece que cuanto el patrono ocupe a diez o más trabajadores estos pueden solicitar su cambio para que la prestación del servicio se realice en un lugar fijo siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

3.2. Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales son los beneficios adicionales al salario que se brindan en favor del trabajador, están nacen en virtud del principio de tutelaridad en donde se protege



jurídicamente preferente al trabajador por ser la parte económicamente más débil de la relación laboral.

A continuación, se anotarán las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores:

3.2.1. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Coloquialmente se le conoce como bono 14, es una de las obligaciones patronales más importantes que consiste en la remuneración del 100% de un salario extra pagadero en la primera quincena del mes de julio tanto a los trabajadores del sector privado como los que pertenecen al sector público.

Este derecho laboral nace de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, sin embargo, este pago también suele desestabilizar la economía del empleador especialmente en empresas que no son grandes o iniciaron sus actividades hace poco tiempo, por lo que constituye una de las mayores denuncias ante la Inspección de Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, la falta de este pago deviene de una mala administración económica y carencia de asesoría, puesto que se recomienda a los patronos para no caer en esta situación, que mensualmente la parte proporcional del salario sea almacenada para posteriormente complementarla con lo que se almacenó en los otros once meses del año



restantes para que sea de más fácil para el patrono realizar dicho pago sin que ello signifique desestabilización en sus finanzas.

Cabe destacar también que la falta de pago de este bono trae consecuencias jurídicas negativas para el patrono puesto que se le puede imponer una multa por parte de la Inspección General de Trabajo, la cual se calcula basándose en los salarios mínimos y puede ser desde 2 salarios mínimos hasta 9 en concepto de multa.

Por último, cuando concluye la relación laboral sin importar la forma en la que haya terminado, el patrono se encuentra obligado a pagar la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público proporcional al tiempo en el que haya transcurrido desde el último pago de dicha bonificación hasta el día en donde se termine relación laboral.

3.2.2. Aguinaldo

Esta prestación laboral es creada por la Ley Reguladora del Aguinaldo Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en concordancia con lo establecido en el Artículo 102 literal j de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece esta obligación patronal.

El pago de aguinaldo significa hacer efectivo al trabajador el pago del 100% de un salario ordinario mensual, pudiendo ser liquidado en uno o dos pagos, estableciéndose para el



efecto la primera quincena del mes de diciembre para hacer efectivo el primero pago y la segunda quincena del mes de enero para hacer efectivo el segundo pago.

Adicionalmente, la falta de pago del aguinaldo también trae consecuencias jurídicas negativas para el patrono puesto que se le puede imponer una multa por parte de la Inspección General de Trabajo, la cual se calcula basándose en los salarios mínimos y puede ser desde 2 salarios mínimos hasta 9 en concepto de multa.

Por último, cuando concluye la relación laboral sin importar la forma en la que haya terminado, el patrono se encuentra obligado a pagar el aguinaldo de forma proporcional al tiempo en el que haya transcurrido desde el último pago de dicha bonificación hasta el día en donde se termine relación laboral.

3.2.3. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado

Es el pago de Q250.00 mensuales que recibe el trabajador como parte de su salario, fue creado por el decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala y tiene por objeto aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores sin constituir parte del salario ordinario.

Cuando un trabajador goce de sus vacaciones, esto debe plasmarse en una constancia y llevarse un registro de ello, pues permitirá al patrono respaldarse en el caso de resultar demandado cuando la relación laboral termine.

3.2.4. Séptimo día

El séptimo es el descanso que se otorga al trabajador después de una semana de servicios prestados, este se toma cada cinco o seis días, dependiendo la costumbre de la empresa donde labore, dicho descanso debe ser remunerado y por ningún motivo debe realizarse ningún tipo de descuento en este concepto en el salario.

Cabe destacar también, que el trabajador tiene derecho a descansar los asuetos determinados por el Código de Trabajo, tales como: 1ero de enero, del jueves al sábado santos, el 1ero de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1ero de noviembre, el 24 de diciembre a partir de mediodía, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre a partir de mediodía y el día de la festividad de la localidad.

Lo anterior es importante indicarlo, porque el patrono se encuentra obligado a pagar el séptimo día, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

3.2.5. Vacaciones

Las vacaciones deben ser gozadas por los trabajadores de forma anual y estas tienen una duración mínima de 15 días hábiles por cada año de servicios prestados de forma continua. Para ello existe también una limitante y es que para que el trabajador tenga derecho a gozarlas este debe contar con al menos 150 días trabajados en el año.



Cabe resaltar también que las vacaciones no son compensables en dinero y deben ser gozadas forzosamente por el trabajador, sin embargo, cuando la relación de trabajo culmine antes de ajustar un año, las vacaciones deben compensarse en dinero equivalente a la parte proporcional del tiempo que ha prestado servicio.

Las vacaciones deben gozarse sin interrupción alguna pudiéndose hacer efectivas en dos periodos como máximo, cuando por la naturaleza del puesto de trabajo no permita la ausencia prolongada del trabajador.

Otro aspecto importante a indicar es que estas no son acumulables año con año, sin embargo, si no se han hecho efectivas y la relación laboral termina, el trabajador puede alegar su pago hasta un máximo de cinco años atrás de vacaciones no gozadas.

3.2.6. Indemnización

La indemnización tiene lugar cuando un patrono termina la relación laboral sin causa justa, por lo que debe resarcir económicamente al trabajador, lo que consiste en el pago de un sueldo mensual por cada año laborado hasta por un máximo de 12 meses y si es menor a un año debe pagarse de forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización se debe tomar en consideración únicamente el sueldo base, es decir sin bonificación incentivo u otros bonos que pudiera darse al trabajador y con ello calcular el promedio devengado de los últimos seis meses.



3.3. Cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales

“Para efectos del Derecho Tributario o Fiscal, la empresa, el establecimiento o el negocio no constituyen en sí mismos sujetos tributarios, por lo que no son susceptibles de ser sancionados, sino que la sanción recae sobre el contribuyente que sea su propietario como obligado por deuda propia. Lo anteriormente dicho encuentra su sustento legal en el artículo 21 del Código Tributario, que establece: “Son contribuyentes las personas individuales, prescindiendo de su capacidad legal, según el derecho privado y las personas jurídicas, que realicen o respecto de las cuales se verifica el hecho generador de la obligación tributaria”.²⁹

Si bien es cierto el cierre temporal de empresas en el ámbito tributario recae directamente sobre bienes inmuebles y no sobre personas, esto conlleva a que el sancionado deje de percibir ganancias, figura jurídica que bien podría ser utilizada en el ámbito laboral al no cumplirse con las prestaciones laborales de los trabajadores.

Las prestaciones laborales se encuentran debidamente reguladas en el ordenamiento jurídico guatemalteco y deberían cumplirse en el tiempo y forma establecidas para cada prestación, por lo que el desarrollo de los fundamentos jurídicos para el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las

²⁹ Rojas Lam, Claudia Leticia. **La sustitución del cierre temporal de empresas, establecimientos o negocios por una multa equivalente al 10% del ingreso bruto del establecimiento sancionado.** Pág. 83.



prestaciones laborales, se realizar y se propone para dotar de certeza jurídica al sistema de justicia laboral para que con ello se pueda exigir a los patronos que incumplen con el pago de las prestaciones la realización del mismo.

La frecuencia en la que los patronos incumplen con el pago de prestaciones laborales durante la relación laboral o al finalizar esta cada vez es más frecuente, razón por la cual se ha incrementado la cantidad de requerimientos de pago ante la Inspección General de Trabajo y Previsión Social.

Este problema en el país es cada vez más recurrente y es común en varios países de Latinoamérica por lo que cada legislación ha desarrollado acciones que permitan exigir el cumplimiento de las prestaciones laborales a todos aquellos patronos que las incumplen.

El Estado de Guatemala tiene como deber la protección de la persona y brindarles seguridad jurídica a sus habitantes, y para ello es necesario que construya un marco de legislación que contribuya a la protección debida de la persona para cumplir con sus fines. En ese sentido, para la solución de este problema es esencial que el Congreso de la República de Guatemala legisle e incorpore al Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Título de Prescripciones, Sanciones y Responsabilidades el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.



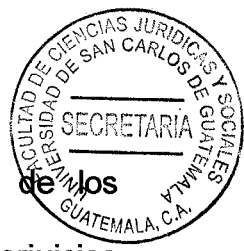
La forma de implementarse correctamente el cierre temporal de empresa en el ámbito laboral sería a través de orden judicial sin que ello implique el cierre definitivo o total, únicamente se obligaría al cese de actividades hasta que el patrono cumpla con sus obligaciones patronales, es decir que durante el tiempo que el juez indique no podría generar ganancias y por ende puede incurrir en más consecuencias jurídicas, obligándole a realizar lo que conforme a derecho le corresponde.

3.4. Derecho comparado

3.4.1. Colombia

En primer lugar, hay que precisar que las prestaciones sociales y/o laborales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato de servicios, no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales, y si el trabajador vinculado mediante esta figura, desea obtener el beneficio de alguna las prestaciones sociales deberán asumir su costo.

Para el efecto el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 206: "Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con



motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”.

Respecto a las prestaciones y salario del trabajador durante el cierre temporal de la empresa el legislador colombiano ha sido cuidadoso al prevenir las consecuencias de situaciones ante la clausura temporal de la empresa al erigir figuras legales, como el concepto de suspensión del contrato de trabajo, que blinden la relación laboral.

Al respecto de esta figura debe recordarse, que varios de sus efectos secundarios, tales como el no pago de salarios y de algunas prestaciones, el pago de primas de servicio y los aportes a seguridad social en salud, tienen como fin velar por los derechos de las partes en situaciones de contingencia como la que actualmente venimos estudiando.

El numeral 3 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo señala que “el contrato de trabajo puede suspenderse hasta por 120 días en situaciones que impliquen asuntos técnicos (por ejemplo, por el daño de maquinaria), o de orden económico, por ejemplo, cuando es inminente la declaración de insolvencia”

El cierre por razones económicas puede ser temporal, pero respecto de los cierres por fuerza mayor o caso fortuito, se entiende que por regla general son indefinidos, lo que los hace más inestables generando un perjuicio mayor para la expectativa de continuidad del trabajador con su relación laboral.



3.4.2. España

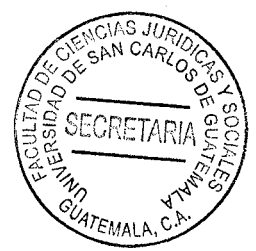
La legislación Española a través de la Ley 31/1995, De Prevención de Riesgos Laborales, porque califica como infracciones muy graves los incumplimientos empresariales más evidentes y significativos del deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y establece las sanciones que corresponden a las infracciones administrativas que abarcan desde la preceptiva paralización de trabajos hasta las multas, pudiendo también decretarse la suspensión o cierre del centro de trabajo además de limitaciones para contratar con la Administración.

En la Ley del Estatuto de los Trabajadores contemplado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 regula en su Art. 3º.: Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Tomando en consideración cada uno de los conceptos, principios, lineamientos doctrinarios, legislación nacional e internacional y comparaciones legislativas permitieron el desarrollo de la presente investigación, en el sentido que brindaron el contexto general acerca de las prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador; por lo que, al desarrollar los principios generales del derecho laboral se conoció acerca de los enunciados normativos que establecen la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico; los lineamientos doctrinarios son estudios que



expertos en derecho laboral han desarrollado para el análisis de las normas por lo que fueron importantes para fundamentar lo que se expuso en la investigación; en cuanto a la legislación se contempla su estudio porque es a través del cuerpo de leyes que regulan determinada materia a través de las cuales se regula el ordenamiento jurídico del país; y las comparaciones legislativas son importantes ya que en este caso sirvieron para comprobar si existe el cese temporal de actividades productivas en contra de empresas que incumplen con las prestaciones laborales en otros países, o bien las sanciones económicas que se han implementado para reducir el cumplimiento de estas obligaciones.





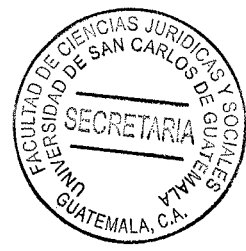
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con la investigación se concluyó que no se regula el cese temporal de actividades productivas a empresas cuyos patronos incumplen con el pago de las prestaciones laborales, violentado así los principios de tutelaridad y garantías mínimas del trabajador entre otros, por lo que se hace necesario implementar un sistema sancionatorio efectivo para obligar al patrono al pago de prestaciones laborales durante la relación laboral o al término de la misma pues actualmente cuando éste incumple con las prestaciones, es denunciado ante la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, la cual carece de un sistema eficiente para exigir el cumplimiento de las prestaciones en mención.

La tesis se fundamenta en el Artículo 102 literales b, i, j, p, q, s, u de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículos 62, 88 y 126 del Código de Trabajo, Artículo 1 de la Ley Reguladora del Aguinaldo, Artículo 1 de la Ley Bonificación Incentivo y Artículo 1 de la Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Se recomienda con la tesis, que el Congreso de la República de Guatemala regule e incorpore dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo, en el título de prescripciones, sanciones y responsabilidades, lo referente al cese temporal de actividades productivas en contra de empresas cuyos patronos incumplen con las prestaciones laborales.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1963.
- DE CASTRO, Federico. **El negocio jurídico**. Madrid, España: Ed. Reus, 1989.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GIL BARRIENTOS, Guillermo Ernesto. **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2007.
- HERNÁNDEZ ARGUETA, Teresa. **Análisis jurídico-comparativo del balance que tiene que haber entre el derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho del patrono a despedir al trabajador a tenor del ordenamiento laboral guatemalteco**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Mariano Gálvez. Guatemala, 2005.
- KROTOSCHÍN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1975.
- MALDONADO CASTELLANOS, Guillermo. **Ámbito de aplicación de la relación de trabajo**. Revista justicia laboral, 2004.
- MASI MAMANI, Yessenia Cláribel. **Los sujetos de la relación laboral**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Privada de Tacna. Perú, 2014.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.



PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Madrid, España. Ediciones Pirámide, 1976.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1945.

ROJAS LAM, Claudia Leticia. **La sustitución del cierre temporal de empresas, establecimientos o negocios por una multa equivalente al 10% del ingreso bruto del establecimiento sancionado**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, 2015.

ROJAS, Susan Paola. **El elemento de obra continuada en los contratos de trabajo en la legislación laboral guatemalteca**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2008.

ROMÁN AVENDAÑO, Mónica Aracely. **Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2013.

SUM COYOY, Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2005.

VILLALPANDO RETAMOZO, Abelardo. **El derecho laboral en Iberoamérica**. México: Ed. Trillas, 1981.

Legislación:

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

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala
Enrique Peralta Azurdía, 1964.



Ley Reguladora la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado.
Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto
42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley de Bonificación Incentivo del Sector Privado. Decreto 78-89 del Congreso de la
República de Guatemala, 1989.