

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



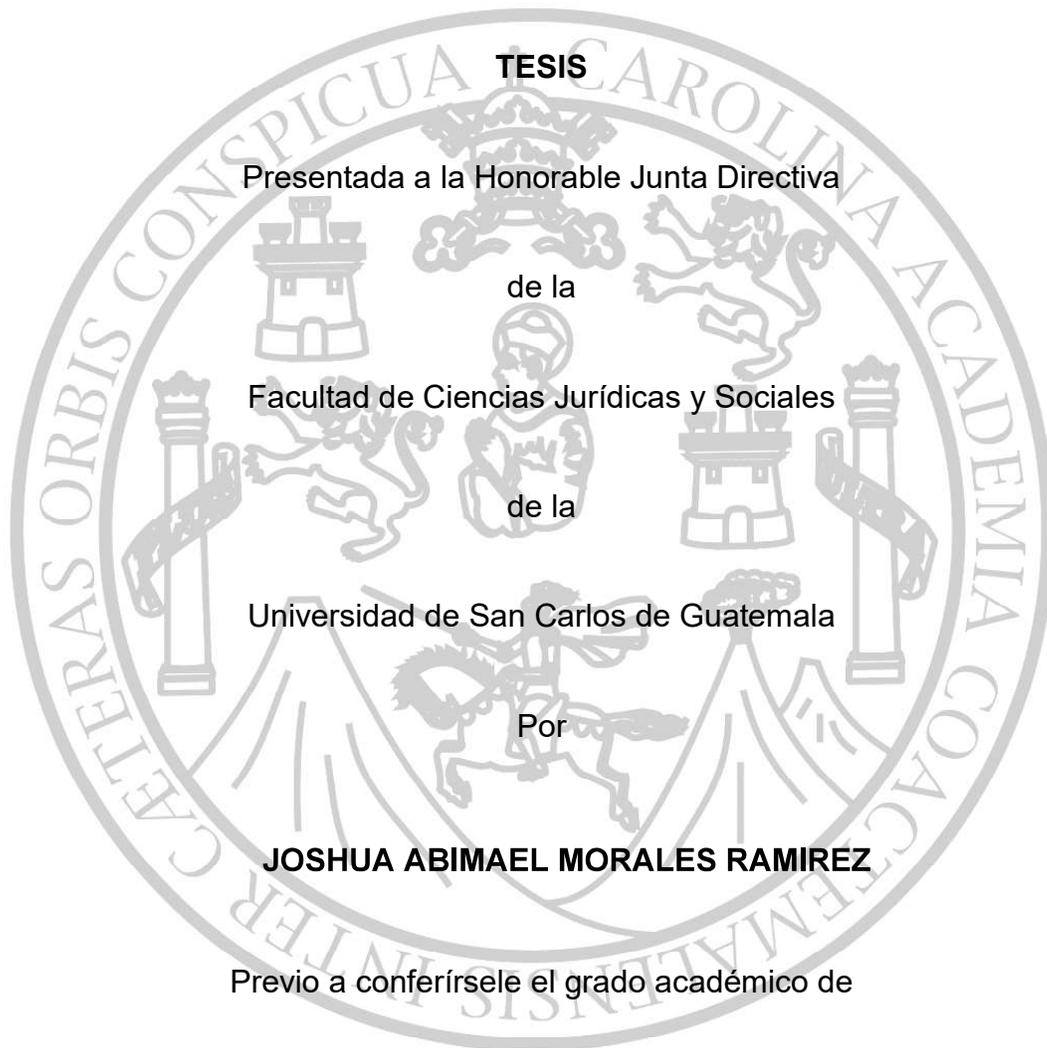
**APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL
DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL
DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES y

títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2023

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

| | | |
|-------------|--------|----------------------------------|
| DECANO: | 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. | Héctor Javier Pozuelos López |
| Vocal: | Lic. | Oscar Benjamín Valdez Salazar |
| Secretaria: | Licda. | Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi |

Segunda fase:

| | | |
|-------------|--------|--------------------------------|
| Presidenta: | Licda. | María Evelina Pineda Solares |
| Vocal: | Lic. | Manuel García |
| Secretaria: | Licda. | Marta Alicia Ramírez Cifuentes |

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, 24 de junio del 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, HECTOR JAVIER POZUELOS LOPEZ
 Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ, con carné: 201501688 intitulado: APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



JPTR

Fecha de recepción 24 / 06 / 2022 (f)

Lic. Hector Javier Pozuelos López Asesor (a)
 ABOGADO Y NOTARIO (Firma y sello)





Lic. HECTOR JAVIER POZUELOS LOPEZ
Abogado y Notario

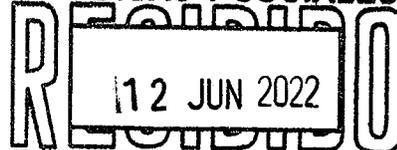


Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Dr. Herrera:

Guatemala, 11 de julio de 2022

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora:

Firma:

De conformidad con el nombramiento de fecha veinticuatro de junio del año dos mil veintidós, como asesor de tesis del estudiante **JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ**, de su tema intitulado: **“APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**, me es grato hacer de su conocimiento:

- I. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales él estudiante, no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados al tema.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que él estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas del Diccionario de la Lengua Española.
- IV. El informe final de tesis es una gran contribución científica y práctica para la sociedad y para la legislación guatemalteca.
- V. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con el investigador y se encuentra debidamente estructurada.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.



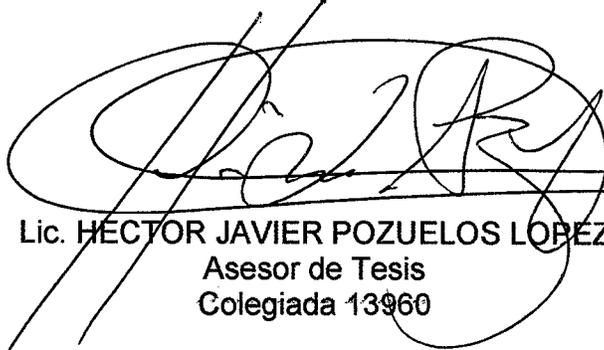
Lic. HECTOR JAVIER POZUELOS LOPEZ
Abogado y Notario



- VII. El estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo a mi parecer fue necesario hacer algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las diversas instituciones jurídicas que se abordaron, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.
- VIII. Declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados 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 apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



Lic. HÉCTOR JAVIER POZUELOS LOPEZ
Asesor de Tesis
Colegiada 13960

Lic. Héctor Javier Pozuelos López
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 15 de agosto de 2022

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

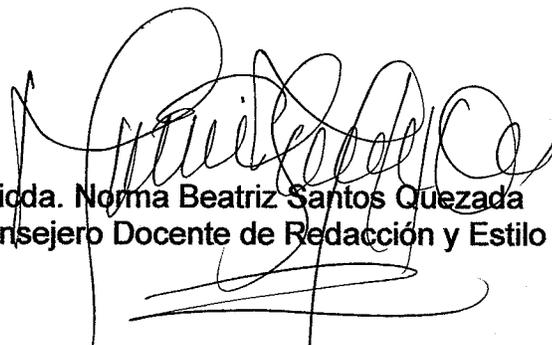


Estimado Director:

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de tesis titulada: **APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO**, realizada por el bachiller: **JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


 Licda. Norma Beatriz Santos Quezada
 Consejero Docente de Redacción y Estilo



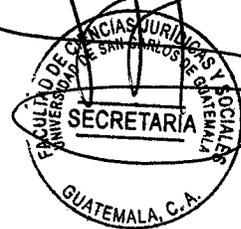
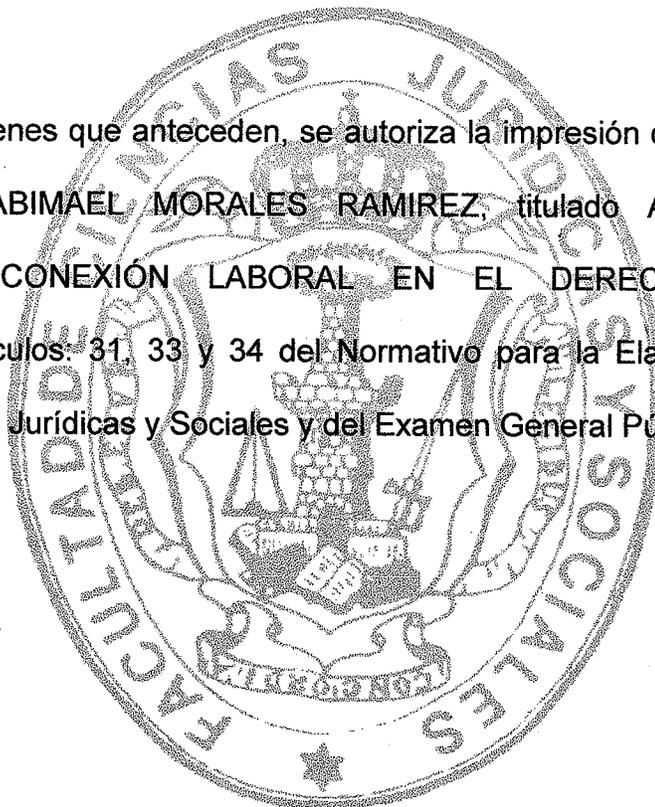
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 – Guatemala, Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSHUA ABIMAEI MORALES RAMIREZ, titulado APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE DESCONEXIÓN LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Al Altísimo sobre toda la tierra, a quien debo todo cuanto soy y que en todo momento me cuida, guía y exalta.
- A MI PADRE:** Vinicio Juan Francisco Morales Solares, por tu fortaleza, bondad y templanza, siendo uno de los bastiones en mi formación, quien con mucho amor, esfuerzo y sacrificio me otorga lo necesario para culminar esta meta.
- A MI MADRE:** Nancy Aurora Ramirez de Morales, por tu cariño, comprensión y apoyo incondicional, siendo un pilar fundamental en mi vida, y por tu gran amor inquebrantable.
- A MIS HERMANOS:** Abner Vinicio y Elza Aurora, por ser la alegría de mi vida, estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.
- A MIS ABUELOS:** Elza Solares y German Morales, por su gran corazón lleno de amor incondicional en todo momento y por ser parte de mi vida.



A MI NOVIA:

Isabel Najarro, por estar siempre apoyándome y brindándome tu cariño de manera incondicional a lo largo de este sueño.

A MIS AMIGOS:

En especial a Axel Ajxup, Luis Zepeda, Rafael Perez, Ivon Solis, Gabriela Alcor, Ana Jimenez, Veronica Perez y Daniel de Leon, por su presencia, cariño y apoyo en mi vida.

A:

Mis familiares y a todas aquellas personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este sueño.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme adoptado y brindarme todo el conocimiento para ser un profesional de éxito.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, Alma Mater que me brindo la oportunidad de alimentarme de conocimiento y brindarme esta hermosa profesión.

PRESENTACIÓN



La presente investigación trata de establecer la importancia que tiene la desconexión laboral como parte del derecho del trabajo actual debido a la manera en la que por la utilización de la tecnología se tiende a extender el horario laboral por lo tanto, en la actualidad en las personas son afectadas en el derecho a su descanso debido a que pasan pendientes y conectadas a su trabajo prácticamente 24 horas a sus dispositivos de trabajo.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al desarrollo y horario de la jornada laboral y como esta debe de realizarse en el contexto del derecho de trabajo en el país, así como la importancia que tiene el derecho al descanso del trabajador, el cual se encuentra representado a través del principio de desconexión laboral, mismo que debe de ser aplicado en el territorio nacional, en virtud de la tutelaridad del trabajador que establece la legislación laboral de Guatemala. La investigación se realizó de febrero a julio de 2022.

Dentro de la presente investigación, el objeto de estudio responde a la manera en la que se debe de cumplir el principio de desconexión laboral en Guatemala a través del derecho al descanso que corresponde a cada uno de los trabajadores en virtud de la legislación del trabajo nacional. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral así como la necesidad de descanso que tiene el trabajador dentro de la realización de la misma en el territorio nacional.

El aporte académico del trabajo de investigación consiste en la manera en la cual dentro del contexto del derecho del laboral, el trabajador debe de tener un espacio de desconexión, respetando su derecho al descanso, pudiendo de esta forma abstraerse del trabajo y las responsabilidades que este conlleva.

HIPÓTESIS



La desconexión laboral, por tratarse de un derecho relativamente nuevo dentro del territorio nacional; se puede determinar que en Guatemala, se presenta un vacío respecto al mismo en el ordenamiento jurídico, esto implica que tanto empleador como trabajador desconozcan cuál es el límite en la relación laboral, propiciando con esto la vulneración de lo que el descanso representa como condiciones dignas de vida, el derecho fundamental a la intimidad e incida de manera negativa en el núcleo más importante de la sociedad la familia. Por tal motivo, se considera importante que dentro de Guatemala existan los medios jurídicos o instituciones jurídicas que garanticen o contemplen el derecho de la desconexión laboral para la protección del trabajador dentro de su relación laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la aplicación del derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación guatemalteca, reconociendo así, las limitaciones, características espaciales, contextuales y temporales como aspectos metodológicos que han sido utilizados en el objeto de estudio de la presente investigación.

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que se dentro del territorio nacional, se realice la manera correcta de otorgar el descanso conducente a los trabajadores en el territorio nacional, aplicando el principio de desconexión laboral de tal manera que se otorgue la garantía al trabajador dentro de la relación laboral de no estar disponible en horarios fuera de los estipulados en el contrato de trabajo.

ÍNDICE



Pág.

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | i |
|--------------------|---|

CAPÍTULO I

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

CAPÍTULO II

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

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Las prestaciones laborales | 37 |
| 3.1. Los derechos en la relación laboral | 37 |
| 3.2. Las prestaciones laborales | 42 |
| 3.2.1. Indemnización | 44 |

| | Pág. |
|---|-------------|
| 3.2.2. Aguinaldo..... | 45 |
| 3.2.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos | 47 |
| 3.2.4. Vacaciones, asuetos y días festivos | 48 |
| 3.2.5. La seguridad social..... | 50 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|-----------|
| 4. Aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco | 53 |
| 4.1. Límites de la jornada laboral en Guatemala..... | 53 |
| 4.2. El principio de desconexión laboral | 57 |
| 4.3. La desconexión laboral como derecho fundamental | 62 |
| 4.4. Aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco | 65 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA | 69 |
| BIBLIOGRAFÍA | 71 |



INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica en las nuevas tecnologías han generado grandes cambios en la humanidad, sean estos de índole económico, político o social, sin embargo, tal vez uno de los cambios más trascendentales que provocó este auge, se puede evidenciar en el desarrollo progresivo que ha sufrido el mercado laboral, situación que igualmente trajo consigo efectos negativos para el trabajador, toda vez que si bien es cierto facilitan la vida a las personas respecto a la realización de su trabajo, también ha servido para no poder desconectarse del mismo, en virtud de la facilidad de la comunicación.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar el principio de desconexión laboral y como este se desarrolla para que a partir de lo anterior, se pueda determinar si es conducente su inclusión a la legislación laboral nacional. Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: La desconexión laboral, por tratarse de un derecho relativamente nuevo dentro del territorio nacional; se puede determinar que en Guatemala, se presenta un vacío respecto al mismo en el ordenamiento jurídico, esto implica que tanto empleador como trabajador desconozcan cuál es el límite en la relación laboral, propiciando con esto la vulneración de lo que el descanso representa como condiciones dignas de vida, el derecho fundamental a la intimidad e incida de manera negativa en el núcleo más importante de la sociedad la familia. Por tal motivo, se considera importante que dentro de Guatemala existan los medios jurídicos o instituciones jurídicas que garanticen o contemplen el derecho de la desconexión laboral para la protección del trabajador dentro de su relación laboral.

En el Capítulo I, se desarrolló al Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el Capítulo II, por su parte se estudió lo referente al contrato individual de trabajo el Capítulo III, por su parte explica a las prestaciones laborales; el Capítulo IV analiza a la Aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco



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

Es preciso acotar que el principio a la desconexión, siendo relativamente nuevo, es preciso resaltar que no tiene un extenso recorrido doctrinal o jurisprudencial a nivel internacional y tampoco se ha desarrollado de manera puntual en el ordenamiento jurídico nacional, esto hace aún más interesante y encamina la presente investigación, puesto que este derecho pretende garantizar el descanso efectivo del trabajador. Por lo tanto, se puede determinar que esta desconexión, se circunscribe como el derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

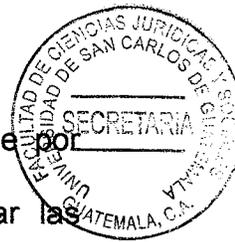
En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándonos sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

1.1. Evolución histórica

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

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

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



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

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

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

1.2. Definición de derecho del trabajo

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

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



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

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

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

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

⁹ **Ibíd.** Pág. 21.



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

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

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

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

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

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



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

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

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

1.4. La relación laboral

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



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

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

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

“La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, tal como lo determinan los considerandos del Código de Trabajo, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las



condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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





CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

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

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

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

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



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

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

¹⁵ Ibid.

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



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

2.2. Características del contrato individual de trabajo

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

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

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

¹⁷ Ibid. Pág. 15.



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

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



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

f. **Personal:** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable intuito personae¹⁸.

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

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

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

¹⁸ Ibid. Pág. 19.



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

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

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

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

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



3. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
4. Concordancia entre la voluntad interna y declarada.²⁰

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

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

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

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

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

²⁰ **Ibid.** Pág. 356.



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

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

- a. **Debe tratarse de una persona física:** Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo

- b. **La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual:** Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo.

- c. **Que el trabajo se realice por cuenta ajena:** Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.

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



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

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

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

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

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

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



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

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

Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

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

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

²³ Machicado, Jorge. **Op. Cit.**



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

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

²⁴ **ibid.**





CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales

Es necesario que se analice a la relación laboral surgida del contrato de trabajo y las obligaciones que surgen a través de la celebración del mismo, analizado desde la óptica de los patronos respecto a las prestaciones laborales que en virtud de la ley han de cumplir, los mismos no son delegables, ni divisibles por lo que bajo toda circunstancia deben de ser otorgados a los trabajadores dentro de la relación laboral sin importar que exista o no un contrato de trabajo escrito toda vez que la relación laboral se perfecciona con el inicio de la misma, según lo establece la ley laboral vigente de Guatemala.

3.1. Los derechos en la relación laboral

Se ha de iniciar este apartado, estableciendo que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, cómo se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que



pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.”

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



Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo.

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

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, se define la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La relación laboral explicada, es el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la

cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral cuando establece 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; se ha de acotar que aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.



Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales.

La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que de Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones.

Al mismo tiempo se deben de pagar las prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus



derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

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

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

3.2. Las prestaciones laborales

Para poder iniciar el análisis sobre las prestaciones laborales, es necesario definir este concepto, el cual se contextualiza como: “aquellos servicios que el estado, instituciones



jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados. El vocablo prestaciones deriva del latín *praestare* que significa dar, hacer o no hacer. En nuestros días las prestaciones constituyan el objeto o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al Derecho del Trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los distintos derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores.

El tecnicismo correcto es el de beneficio, pero se señala que la palabra prestación no se debe tomar como favor, gracias o merced, evocando la etapa superada de la beneficencia o caridad privada.”²⁵

Es necesario aclarar que si bien es cierto que las prestaciones son un beneficio para el trabajador, también es una obligación para el patrono, es por esto que cuanto mejor sean las prestaciones, más animados estarán los empleados y desempeñarán mejor sus funciones, cabe destacar que por los constantes abusos que se han dado en contra de los trabajadores, existen prestaciones que la ley ha decretado con el objeto de proteger a los trabajadores, estos son derechos incorporados a la relación laboral para brindar derechos a los trabajadores.

En tal sentido es necesario estudiar cada una de las instituciones que conforman las prestaciones laborales dentro del derecho del trabajo de Guatemala, las cuales se individualizan a continuación.

²⁵ Molina Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 56.



3.2.1. Indemnización

Se debe de analizar que la indemnización es una obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, la indemnización por tiempo servicio se rige además por estas reglas, su importancia debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que hay trabajado si no se ha ajustado a dicho término.

La indemnización se define como: Resarcimiento de un daño o perjuicio; todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.

Este concepto establece que la indemnización es una forma de resarcir un daño; es por



esto que se da cuando se termina la relación laboral como un método de establecer la subsistencia del empleado cuando no tenga un empleo remunerado.

Indemnización laboral es: la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”.

Esto quiere decir que cada vez que se termine la relación laboral, corresponderá al patrono el compensar al trabajador por el tiempo trabajado y el esfuerzo dado, de tal manera que se otorga esta remuneración como reconocimiento al trabajador, además de servir como fondo para la previsión de sus necesidades, después de quedarse sin esa posición laboral, este derecho debe de ser garantizado por todas las leyes laborales de Guatemala, de tal forma que se pueda establecer la inviolabilidad de este derecho dentro de todos los establecimientos laborales del país. En tal virtud se determina que los derechos labores se ven violentados derivado, del principio de inviolabilidad.

3.2.2. Aguinaldo

El aguinaldo, es obligación del patrono otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que esto devenguen por año de servicios continuos o la parte proporcional



correspondiente. Esta prestación a que se, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente; a más tardar o bien todo el aguinaldo junto en un solo pago. El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de percibir posterior posteriormente una suma mayor, pero el trabajador le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo de acuerdo con el tiempo trabajado.

El aguinaldo se define como una recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen lo que en la Argentina se denomina sueldo anual complementario, que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario.

Esto quiere decir que esta prestación surgió voluntariamente cuando se celebran las navidades, la cual se popularizó hasta que fue aceptada en el todo el mundo, para que luego se estableciera como ley; de tal forma que sirviera como incentivo cada fin de año a las personas, de tal forma que empezaran el siguiente con ganas de laborar.

El aguinaldo, también debe de definirse como: "una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para



todos los trabajadores consiste en entregar una vez al año y a fines del mismo de una paga especial equivalente a un sueldo o a una doceava parte de todo lo percibido en el año.²⁶ Es por esto que el aguinaldo se ha incluido dentro de la legislación guatemalteca, siendo una obligación para el patrono el pagar ese sueldo extra, debido a las festividades de fin de año que tradicionalmente se celebran en el mundo.

3.2.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos

Esta bonificación es una de las prestaciones que solo existen en Guatemala, no obstante, es preciso determinar que cumple con todas las prerrogativas para ser considerada como una prestación, sobre todo porque cuenta con el amparo de la ley de Guatemala. Esta bonificación encuentra su génesis en el Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual establece la misma con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

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

²⁶ Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 56.



tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Esta bonificación, es de especial aplicación dentro del territorio nacional debido a que se crea la misma con el objeto de ayudar al trabajador, es por esto que se estableció como una prestación laboral y como tal el patrono tiene que pagarlo y cumplirlo, como un beneficio extra a los empleados de Guatemala.

Cabe mencionar que existen empresas y entidades que otorgan más prestaciones laborales, las cuales constan dentro del contrato laboral; son otorgadas al momento de perfeccionarse la relación laboral, de tal manera que se cumplirán según las condiciones especificadas por cada establecimiento, es por esto que no se incluye dentro de la ley laboral, ya que no es obligatoria para todas las empresas e instituciones de Guatemala, pero sí es considerada como ley entre las partes en virtud de la mutua aceptación de las partes generada por el contrato individual de trabajo.

3.2.4. Vacaciones, asuetos y días festivos

En primer término, se puede considerar que los días festivos son prestaciones otorgadas a las personas para dejar de laborar, debido a una costumbre que se lleva a cabo dentro del territorio, es por esto que los legisladores decidieron incluirla dentro del ordenamiento



jurídico. En ese contexto se debe de acudir a lo regulado dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 127, el cual regula lo siguiente: “Artículo 127. Son días de trabajo con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.º de enero; el jueves, viernes y sábado santo; el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.”

Este artículo por lo tanto establece la importancia de estos días, determinándolos como familiares y por ende otorgando un día libre para todos aquellos trabajadores que se encuentren dentro de Guatemala, debido a que consta en una ley vigente dentro del país.

No obstante, el mismo Código de Trabajo en el Artículo 128 regula: “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

Respecto a las vacaciones, las cuales son un derecho constitucional, el Código de



Trabajo establece lo siguiente en el Artículo 130: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.” En Guatemala, se puede llegar a incumplir esta prestación, debido a la alta demanda de mano de obra dentro del territorio nacional, muchas de las empresas ofrecen la oportunidad de monetizar a través de pagos las vacaciones, para no otorgar las mismas, lo cual violenta lo establecido en el Artículo 133 del Código de Trabajo de Guatemala, en cuanto a que las vacaciones deben de ser otorgadas sin excusa alguna.

Por su parte, el Artículo 136 del Código de Trabajo afirma: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones.” Dentro del ámbito laboral de Guatemala, esta es una de las normas más vulneradas, debido a la importancia que tienen los trabajadores dentro de las distintas empresas, a quienes les intercambian las vacaciones por retribuciones económicas.

3.2.5. La seguridad social

Es importante determinar como la seguridad social que atañe al trabajador guatemalteco se desarrolla a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro del territorio nacional.



Se debe de iniciar por afirmar que es potestad del Estado garantizar la seguridad social de las personas dentro de Guatemala, lo cual quiere decir que debe de tomar las medidas adecuadas para proteger al trabajador es implica disponer de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas que corresponden de tal forma que se pueda causar una mejor calidad de vida a través de la intervención de esta institución.

Es una situación de derecho público y como tal ha sido creada por el estado teniendo como objeto proteger a la población función que ejerce a través de los organismos establecidos por la ley los cuales se llevan a cabo a través del instituto guatemalteco seguro social de tal forma que se garantice el cumplimiento de los mismos.

En tal sentido la seguridad social es un programa de beneficios para la clase trabajadora cuya función esencial es garantizar la vida digna del ser humano por lo cual debe de comprender dos aspectos el carácter preventivo y el carácter privativo para tal efecto cumple que la prestación de servicio médico hospitalario que pueden iniciarse por medio de consulta al paciente quien conforme el diagnóstico será tratado hasta su completa recuperación.

Los sujetos obligados de contribuir al financiamiento de dicho régimen tal como derecho a participar en su dirección, corresponde al Estado, los patronos y trabajadores amparados por el régimen.

Esto se hace realidad, a través del Artículo 100 regula: "El Estado reconoce y garantiza



el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.” Es necesario determinar entonces la obligación que tiene el Estado de Guatemala para brindar este beneficio para las personas sin ninguna discriminación, es por esto que se puede afirmar que no importa cuál sea la situación esta debe de cumplirse, sin ninguna distinción. Esto quiere decir que con el simple hecho de financiar la seguridad social, se tiene el acceso a la misma, por lo que es un derecho y al mismo tiempo una obligación; por lo tanto debe de buscarse que todas las empresas dentro del país cumplan con esta función.

De conformidad con el Artículo 100 de la Constitución, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la aplicación del régimen de seguridad social. Dicha norma establece, entre otros aspectos, que contra las resoluciones que se dicten en esa materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley, pero hace la salvedad de que cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social. Por lo que al encontrarse un conflicto en este ámbito, se debe de acudir a este tribunal para que conozcan el caso y llegado el momento resuelvan lo conducente.



CAPÍTULO IV

4. Aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco

Es necesario analizar en qué consiste el principio de desconexión laboral y como este puede ser utilizado dentro del derecho del trabajo nacional, de tal manera que se pueda determinar la forma más idónea para la aplicarlo en el contexto del derecho de trabajo guatemalteco.

4.1. Límites de la jornada laboral en Guatemala

Es necesario analizar en qué consiste la jornada laboral en Guatemala y como este debe de realizarse en el contexto del Código de Trabajo nacional. En tal sentido, se inicia afirmando: “El lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o moral. La jornada de trabajo en términos legales es la jornada máxima de trabajo, ya que se refiere a la regulación legal que define el límite máximo de tiempo en el que el trabajador debe encontrarse bajo la sujeción del patrono”.²⁷

Al estudiar este concepto, se puede deducir que para que sea considerada jornada laboral debe incluir ciertos aspectos:

²⁷ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 223.



a) Porque la jornada laboral varía dependiendo lo pactado en el contrato de trabajo, la legislación de cada país, si es jornada diurna, nocturna o mixta.

b) Disposición jurídica del trabajador, porque entre éste y él existe un vínculo jurídico. Durante la jornada laboral, el trabajador debe estar dispuesto a laborar bajo las órdenes y lineamientos del empleador, en otras palabras se refiere a la subordinación que existe entre el empleador y el trabajador dentro de la misma.

c) Para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o moral con lo que se refiere a que el empleador debe emplear efectivamente al trabajador durante la jornada de trabajo. De lo anterior, se define como el período de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo la subordinación del empleador, para realizar la labor para la cual fue contratado.

Por su parte, se puede definir como: "Puede definirse la jornada ordinaria de trabajo como el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente".²⁸

La jornada ordinaria de trabajo, es el límite de tiempo que la ley establece dentro del cual el trabajador se encuentra bajo la dirección, fiscalización y control del empleador, desempeñando la labor para la que fue contratado.

²⁸ López Larrave, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Pág. 41.



La jornada laboral, en el marco del contrato, constituye uno de los factores más importantes de la relación laboral al servir de determinante y límite de la prestación del trabajador, aún cuando no deba olvidarse que el trabajador no es tanto deudor de tiempo cuanto de trabajo a ejecutar en un cierto tiempo, sirviendo este último, asimismo, para la fijación de los salarios.

En el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen los límites para la jornada diurna, el cual literalmente establece: “g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.”

Estipulación que se encuentra en el Artículo 116 del código de trabajo, complementando que “Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.”

Es importante resaltar que existe divergencia entre lo que establece la Constitución y el código de trabajo, con relación a la jornada diurna máxima semanal. La Constitución establece que el máximo es de cuarenta y cuatro horas y el código de trabajo establece que el máximo es de cuarenta y cinco horas.



Por la supremacía que tiene la Constitución sobre el código de trabajo, se aplica el límite semanal establecido en la ley suprema. En conclusión, la jornada diurna de trabajo es la que se ejecuta durante el día solar, entre las seis y dieciocho horas, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana.

El Artículo 117 del código de trabajo establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g) establece exactamente lo mismo que el código de trabajo con relación a los límites diarios y semanales de la jornada mixta.

Esta jornada tiene la particularidad que desarrolla parte del tiempo laborable en el día y otra parte en la noche, y comprende un total de siete horas al día y cuarenta y dos a la semana, siendo importante anotar, que para que se trate de una jornada mixta, no basta con que empiece en el día y termine en la noche, pues se debe dar el presupuesto contenido en el Artículo 117 del código de trabajo, que interpretado correctamente, señala que para que se trate de una jornada mixta, deben laborarse por lo menos en el día cuatro de las siete horas que comprenden la jornada.”



Entonces la jornada ordinaria mixta, es la que abarca parte del día y parte de la noche.

Siempre y cuando se laboren menos de 4 horas dentro de la jornada nocturna.

El trabajador no debe laborar más de ocho, siete y seis horas diarias en la jornada diurna, mixta y nocturna respectivamente. Y expresan que si un trabajador labora más de dichos límites, debe ser remunerado el resto del tiempo como horas extraordinarias.

4.2. El principio de desconexión laboral

La implementación de las tecnologías de la información y la comunicación, en las relaciones laborales, para el empleador representó una herramienta no solo para buscar nuevas modalidades de trabajo, también fue una nueva forma de sostener una interacción continua con el trabajador sin importar su distancia, factor importante que le facilita ponerse en contacto con él, incluso por fuera de su jornada laboral, siendo esta una forma muy sutil de intensificar o extender su poder subordinante, reduciendo cada vez más su derecho al descanso obligatorio.

El principio de desconexión laboral, se define como: "La oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la



lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones”.²⁹

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de jornada, faculta al trabajador a no responder a las comunicaciones de trabajo que reciba fuera del horario laboral. El reconocimiento ha suscitado comentarios positivos, pero también algunas críticas por una ambigüedad. La desconexión legal -en el contexto digital- pretende evitar prolongaciones indebidas de la jornada que puedan menoscabar el descanso, la conciliación familiar, la salud, y la intimidad.

Esta tendencia que se ha visto en aumento, en la cual los empleadores siguen emitiendo órdenes deliberadas a los trabajadores para ejecutar fuera de su jornada laboral, está perjudicando y vulnerando no solo el derecho al descanso, sino otros derechos fundamentales como la vida digna, la familia y hasta la salud. Por otra parte, los trabajadores muchas veces por desconocimiento o simplemente miedo a no cumplir lo dispuesto por el empleador, terminan cediendo y permitiendo que se afecte su descanso.

Es el derecho de los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, en virtud del cual no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del

²⁹ Aguilera Izquierdo, Raquel; Cristóbal Roncero Rosario. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica.** Pág. 4.



empleador, el que deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Por su parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores, por lo tanto, se puede determinar que este derecho se debe de cumplir porque para que un trabajador pueda rendir; es preciso que este pueda descansar. Se trata de un derecho estrechamente ligado con la regulación legal del tiempo de trabajo y el respeto a los descansos legalmente establecidos.

En la mayoría de los países la regulación legal de la jornada de trabajo, los descansos y permisos deberían ser suficiente para no entrar en este debate. Y es que, más allá del horario establecido, los trabajadores tienen derecho a desatender los requerimientos vía telefónicas o por correo electrónico efectuados por la empresa, compañeros y/o clientes, sin embargo, la realidad es que hoy, más que nunca, se plantea la necesidad de reconocer y/o regular el derecho a la desconexión laboral frente la realidad existente de una prolongación incluyéndose también lo virtual de la jornada de trabajo.

En el mundo del trabajo del siglo XXI, la conectividad con el lugar del trabajo es un problema importante para muchas personas. El derecho a la desconexión y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo.



La regulación del tiempo de trabajo resulta aún más importante debido a las transformaciones que actualmente están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Algunos de estos cambios se han visto facilitados por los avances y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones que perturban e incluso acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con la dimensión temporal y la dimensión espacial del trabajo.

Sin depender de la naturaleza del trabajo, está claro que una sobrecarga de tareas o la inexistencia de descansos afectará negativamente en el rendimiento de nuestra organización. La salud mental de los trabajadores se verá debilitada si no se consigue una desconexión de la jornada laboral.

De esta manera, se entiende que el derecho a la desconexión digital como la libertad del trabajador a no tener que conectarse a ningún dispositivo digital o software corporativo, mientras esté en períodos de descanso o vacaciones, o fuera de horario laboral.

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores es el derecho que tienen estos para no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional o software de la empresa durante sus períodos de descanso o vacaciones, así como no contestar o responder a llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral. Además, también reconoce el derecho de los trabajadores a apagar esos dispositivos una vez finalizada la jornada laboral.



Por lo tanto, el derecho a la desconexión digital implica que, fuera del horario laboral el empresario no debe contactar con los trabajadores a través de estos dispositivos para nada relacionado con el trabajo, dar instrucciones, realizar preguntas o encargar nuevas tareas. Y que los trabajadores, en caso de que esa comunicación se produjera, pueden ignorarla completamente hasta el comienzo de su jornada laboral.

El derecho a la desconexión digital tiene como finalidad asegurar que los trabajadores disfrutaran efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital una vez fuera del horario laboral, permitiéndoles desconectarse los dispositivos digitales que actualmente permiten la conexión 24/7 entre empresa y trabajador.

Así mismo, también funciona como una medida de prevención de riesgos laborales, ya que el no desconectar nunca del trabajo conduce a sufrir estrés y ansiedad. Se puede afirmar entonces que las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo.

En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.



4.3. La desconexión laboral como derecho fundamental

Los derechos fundamentales son derechos humanos positivizados en un ordenamiento jurídico concreto. Es decir, son los derechos humanos precisados espacial y temporalmente en un Estado determinado. Son derechos ligados a la dignidad de la persona dentro del Estado y de la sociedad. Cabe destacar que a los derechos fundamentales no los crea el poder político, se impone al Estado la obligación de respetarlos. Por ello, el trabajo propuesto tendrá un recorrido holístico de la problemática.

Se puede defender que el derecho a la desconexión es un Derecho Fundamental por las siguientes razones: En primer lugar, porque la mayor parte de las Constituciones del mundo, obligan a que se establezcan protecciones frente al descanso y a una jornada limitada y equitativa de labor. La propia naturaleza del derecho a la desconexión digital tiene ese objetivo, esto es, garantizar que el trabajador no sufra injerencias en su derecho al descanso mediante dispositivos digitales.

Por tanto, en efecto, puede interpretarse que se trata de una garantía al ejercicio del derecho al descanso y, un derecho frente a potenciales agresiones provenientes de un uso inadecuado de la informática.



Ante la disyuntiva de un mundo del trabajo revolucionado, que si bien ello se debe en gran parte al avance de las nuevas tecnologías, hoy es más latente debido a la situación que se está viviendo por la pandemia mundial. Analizaremos la introducción de la robotización, el mundo cibernético, la inteligencia artificial, de modo que la repentina irrupción en nuestras vidas del llamado teletrabajo o trabajo a distancia obliga a un planteo de este fenómeno desde el imperante paradigma de los derechos fundamentales.

El llamado derecho a la desconexión digital, como derecho a no responder fuera del horario de la jornada laboral, ya sea por mensajes de texto, correos electrónicos o uso de redes sociales o bien WhatsApp. Con el derecho a la desconexión nos ubicamos frente a una mirada preventiva en materia de riesgos psicosociales que pueden derivarse, los cuales serán contemplados. Vivimos conectados, pero somos nosotros mismos quienes debemos poner los límites, de cara a una vida más equilibrada y sustentable.

Las empresas deben coadyuvar a que ello sea posible; teniendo en cuenta que cada circunstancia laboral y empresarial es única y no existe una solución general para enfrentarse al desafío del descanso tecnológico de los trabajadores. Pero si la empresa es una comunidad de personas, ello debiera ser posible.

“Se trata de un derecho que ya tiene cabida en países europeos y aunque es novedoso y que aparece por el auge de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación;



lo cierto es que se cimenta en normativa comunitaria ya existente y desde todas las aristas relacionadas con la desconexión digital:

1. El derecho al descanso conforme al Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007 y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo;
2. El derecho a la seguridad y salud de acuerdo con la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se complementan las medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o una relación laboral temporal y;
3. Desde la conciliación de la vida personal y laboral en virtud de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral de los padres y cuidadores. Es necesario que se siga su estudio en América Latina.

El Estudio de la Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo de cara al 2030 plantea la necesidad de que las tecnologías se usen para el trabajo decente, para que éste no siga siendo un paradigma de búsqueda. El trabajo decente ha demostrado ser el cimiento de



sociedades resilientes y pacíficas. Las empresas tienen un desafío enorme frente a ello".³⁰

La efectiva articulación del derecho a la desconexión digital se convierte en una garantía para todos los trabajadores con independencia del tipo de trabajo. Ahora bien, se debe enfatizar la articulación del mismo en aquellas prestaciones de servicios desempeñadas en exclusividad bajo el uso de dispositivos digitales en línea. Unos trabajos que revelan unos riesgos psicosociales debidos a la permanente conexión de los trabajadores con sus empresas.

Urgen, en este sentido, el establecimiento de mecanismos de control de la velocidad en el ritmo de trabajo forzado por los medios informáticos, los cuales, deben prestar atención a los riesgos señalados y humanizarse; pueden existir empresas que ofrezcan trucos de desconexión a sus empleados, pero a la vez, se les cargue de más trabajo y les exijan acabar tareas sin apenas margen.

4.4. Aplicabilidad del principio de desconexión laboral en el derecho de trabajo guatemalteco

Se puede determinar que en la actualidad, Las nuevas tecnologías posicionaron a la información como el principal activo del siglo XXI; permitieron la interconexión de seres

³⁰ <http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundamental/> (consultado: 07 de julio 2022).



humanos, superando las barreras de tiempo y espacio, y demostraron que el conocimiento y la inteligencia son las mayores riquezas de la humanidad.

En el escenario laboral, revolucionaron la forma como concebimos el trabajo. En ese orden, no solo incidieron en la creación de nuevas y mejores fuentes de empleo, sino que, además, modificaron la manera como prestamos personalmente un servicio, por ejemplo, en el teletrabajo o trabajo a distancia.

Actualmente, los contratos de trabajo, manuales de convivencia laboral y convenciones colectivas tienen la potestad de regular el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, nuevos derechos, como la desconexión laboral, se alzan en el catálogo de prerrogativas de los empleados, gracias al universo digital.

Por otra parte, empleadores acusan a trabajadores de incumplir con sus funciones por culpa del uso desmedido de las redes sociales durante la jornada laboral y, a su vez, trabajadores acusan a empleadores del envío desproporcionado de órdenes fuera del horario laboral o, como si fuera poco, de acoso laboral a través de internet.

Las órdenes laborales a través de mensajes de datos que implican la prestación de servicios personales que exceden la jornada laboral reglamentaria, es decir 8 horas diarias y 44 horas semanales, dependiendo de la o convenida pueden dar lugar al reconocimiento de horas extras o trabajo suplementario.



En ese caso, en virtud del principio de equivalencia funcional, la subordinación digital tendría los mismos efectos jurídicos y probatorios que una orden tradicional. A su vez, no existe ninguna potestad para constreñir a un trabajador que no atiende una orden electrónica por fuera del horario laboral, salvo que sea un empleado de dirección o confianza o que haya autorizado expresamente a emplear los dispositivos móviles o electrónicos para recibir órdenes, en cualquier momento del día.

Países como Francia, Italia y Alemania lideran ingeniosas normas relacionadas con el derecho a la desconexión laboral y el control de los sistemas de información y comunicación electrónica en la empresa. En este momento, en virtud de la Constitución de la Política de la República de Guatemala y ante la ausencia de desarrollo legislativo, la desconexión laboral en Guatemala es un derecho fundamental extrasistemático y autónomo, que, en caso de impactar la dignidad humana del trabajador, podría ser reconocido por tutela.

El tiempo de trabajo un bien más escaso que el trabajo se debe limitar para permitir el descanso y garantizar otros derechos laborales. Las nuevas tecnologías permiten producir más y mejor en menos tiempo, pero, mal utilizadas, podrían menoscabar los derechos laborales fundamentales y ordinarios, en general. En particular, podrían perjudicar el descanso, la salud, la conciliación familiar y la intimidad de los trabajadores.

La prolongación indebida de la jornada sin retribución es una realidad, agudizada en la actualidad, perjudica a todos, especialmente a los trabajadores y a los desempleados; lo



anterior, es una infracción de normas sancionable, que el trabajador siga conectado de forma irregular durante los descansos o fuera de jornada es una de las manifestaciones de la prolongación indebida de la jornada. Podría ser una infracción de normas sancionable atribuible al empresario por acción o por déficit de vigilancia. La desconexión digital del trabajador fuera de jornada es un derecho subjetivo limitado y limitable a no responder la comunicación del empresario o cargo.

Su reconocimiento legal es ineludible en la actualidad, debido a que la concreción de su ejercicio se desarrolla por la política interna que obliga al empresario, y por la concertación social y la negociación colectiva. Es necesario que la Inspección General de Trabajo, establezca una forma en la que se revise dentro de las empresas el registro de la jornada diaria, al mismo tiempo que se instaure un procedimiento para determinar cómo debe de funcionar la desconexión laboral, al mismo tiempo es preciso que se cree una denuncia de forma anónima al patrono que no cumpla con el ejercicio del derecho a la desconexión digital del trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El uso de la tecnología en la vida del hombre en sus diferentes ámbitos ha traído como consecuencia que el marco jurídico existente no se adapte a los diferentes fenómenos que se están produciendo el ámbito laboral no es la excepción debido a la manera en la cual a raíz del uso de tecnología sobre todo impulsada por la pandemia vio transformarse muchas posiciones laborales lo cual trajo como consecuencia que en virtud de la relación laboral lleva al trabajador a la obligación de responder a toda clase de comunicación que le realice el patrono fuera de las jornadas de trabajo con el único propósito de seguir ejecutando labores, vulnerando el derecho al descanso del trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101 de que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral debe organizarse conforme a los principios de justicia social. Asimismo, en el artículo 102 literal g) preceptúa lo relacionado a las jornadas de trabajo, mismas que se desarrollan a profundidad en el Código de Trabajo, en el Artículo 116 la duración de estas de forma diaria y semanal.

En tal sentido, es necesario que la Inspección General de Trabajo, en su función de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al derecho de trabajo, se puede determinar un registro de horas laborales así como que existan una denuncia anónima para que se cumpla el derecho a la desconexión laboral además de que se sancione este tipo de practica patronal.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA Izquierdo, Raquel; Cristóbal Roncero Rosario. **Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica**. España: Ed. Tirant lo blanch, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El Ateneo, 1969.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. UNAM, 1983.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 21 de junio 2022).
- [http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundament al/](http://revista-ideides.com/la-desconexion-digital-a-la-luz-de-un-derecho-fundament-al/) (consultado: 07 de julio 2022).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2002.
- KASKEL Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1972.
- López Larrave, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Ed. lus-ediciones, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. España: Ed. Aranzadi, 1979.
- OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. (s.e.). Suiza, 2004.
- SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Guatemala: Ed. Los Altos, 2004.
- TRUEBA URBINA. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 1975.



Legislación:

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

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