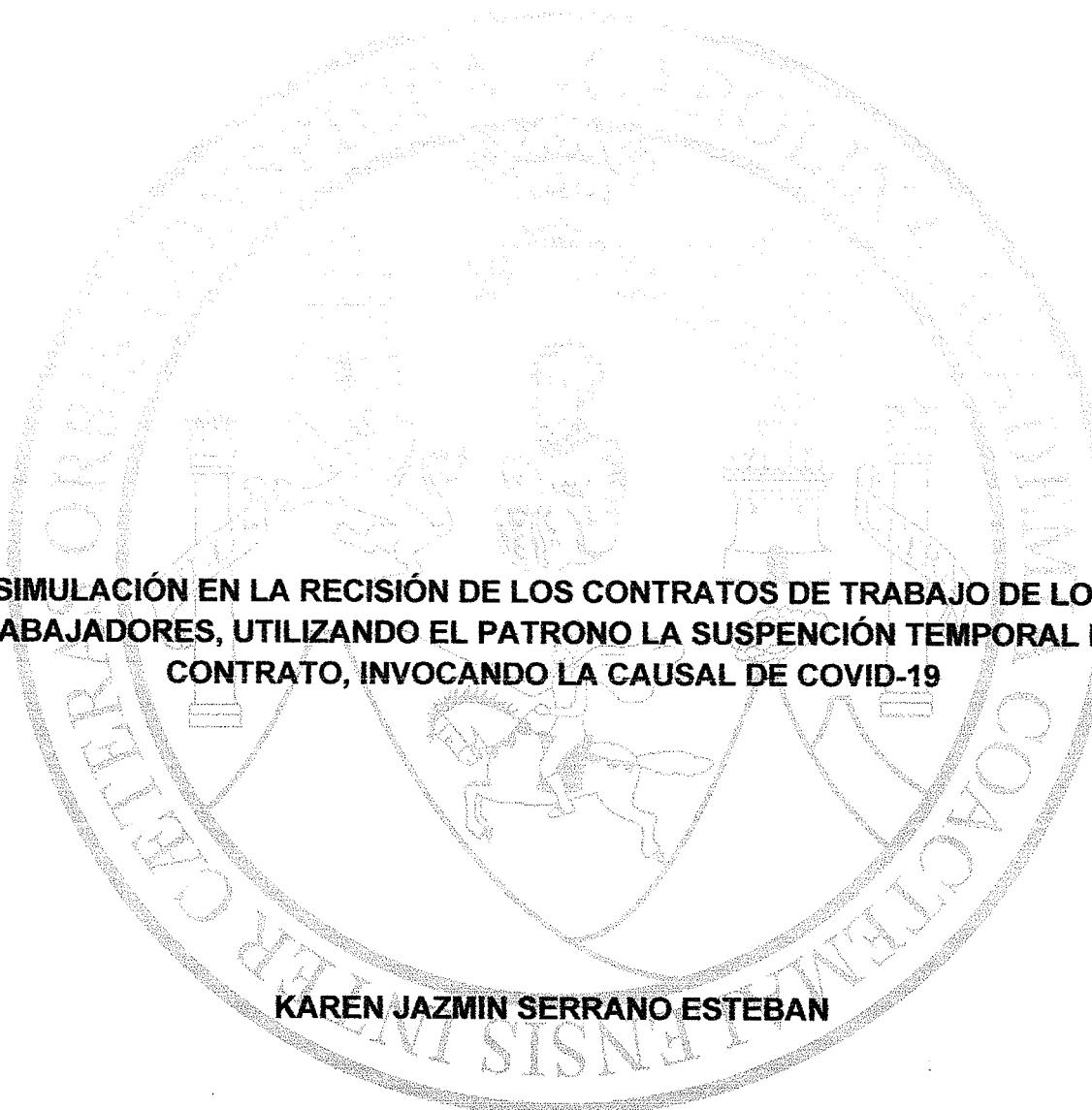


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**SIMULACIÓN EN LA RECISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES, UTILIZANDO EL PATRÓN LA SUSPENCIÓN TEMPORAL DEL
CONTRATO, INVOCANDO LA CAUSAL DE COVID-19**

KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**SIMULACIÓN EN LA RECISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS
TRABAJADORES, UTILIZANDO EL PATRONO LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL
CONTRATO, INVOCANDO LA CAUSAL DE COVID-19**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

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

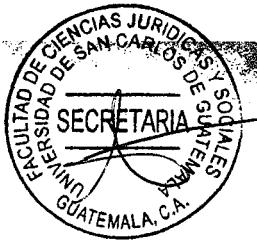
DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna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

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



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis, Ciudad de Guatemala,
28 de septiembre de 2020.**

Atentamente pase al (a) Profesional, RUDY ORLANDO MELÉNDEZ SERRANO, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN, con carné 200818517, intitulado SIMULACIÓN EN LA RECISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES, UTILIZANDO EL PATRÓN LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO, INVOCANDO LA CAUSAL DE COVID-19.

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.

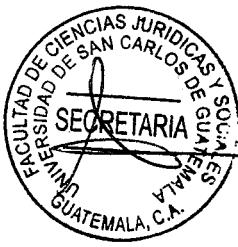
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

GUSTAVO BONILLA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 30 / 09 / 2020. f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)
Rudy Orlando Meléndez Serrano
ABOGADO Y NOTARIO

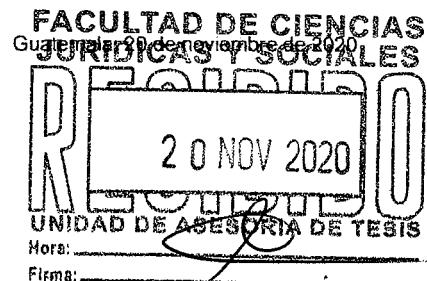




BUFETE JURIDICO & ASOCIADOS
Lic. Rudy Orlando Melendez Serrano.
Abogado y Notario.

LICENCIADO

JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



DISTINGUIDO LICENCIADO:

De manera atenta me dirijo a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que de acuerdo al nombramiento recaído en mi persona como asesor de tesis de la estudiante KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN, procedí a asesorar el trabajo titulado: "SIMULACIÓN EN LA RECISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES, UTILIZANDO EL PATRÓN LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO, INVOCANDO LA CAUSAL DE COVID- 19", y en virtud de las potestades y en cumplimiento a lo establecido en el normativo para la elaboración de la tesis de manera atenta le informo:

- a) Que el trabajo en referencia se efectuó bajo mi asesoría y durante la misma le hice a la autora sugerencias y/o recomendaciones, respecto de los aspectos y bibliografía que consideré prudente, de igual manera acerca del cumplimiento de los requisitos que contiene el reglamento para el trabajo de tesis.
- b) Los objetivos planteados por la autora, logrando el objetivo principal el cual consistió en la implementación de un proceso específico.
- c) Al realizar el análisis del trabajo de investigación se determinó la validez de la ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo y de esa manera comprueba fehacientemente la hipótesis.
- d) Los métodos de investigación aplicados en este trabajo para obtener información actualizada cerca del tema, fueron los métodos inductivo y analítico. Se considera que la redacción que se utilizó, reúne las condiciones que se exigen por nuestra máxima casa de



BUFETE JURIDICO & ASOCIADOS
Lic. Rudy Orlando Melendez Serrano.
Abogado y Notario.

estudios superiores, así mismo la conclusión discursiva es acorde y oportuna al título de trabajo y bibliografía que se utilizó está conforme al contenido e importancia del tema investigado y desarrollado.

Por las razones anteriormente expuestas, me es grato reconocer el esfuerzo y mérito de trabajo realizado por la estudiante KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN, en consecuencia APRUEBO el mismo así como la contribución certificada que se me hace del mismo, consecuentemente, estimo y considero que el trabajo de la tesis analizado y asesorado, reúne las condiciones necesarias para que se apruebe, conforme al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE para que pueda continuar con el trámite respectivo, y para que pueda evaluarse posteriormente, por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Sin otro particular me suscribo de usted

Licenciado Rudy Orlando Melendez Serrano
Abogado y Notario
Colegiado No. 9900
Asesor de Tesis
Rudy Orlando Melendez Serrano
ABOGADO Y NOTARIO

6^a. Ave. "A", 20-38 zona 1, oficina 2 Guatemala C.A.
E-mail: rudymelendez9900@yahoo.com

Teléfonos: (502) 3032-6575
(502) 5913-3473



USAC
TRICENTENARIA

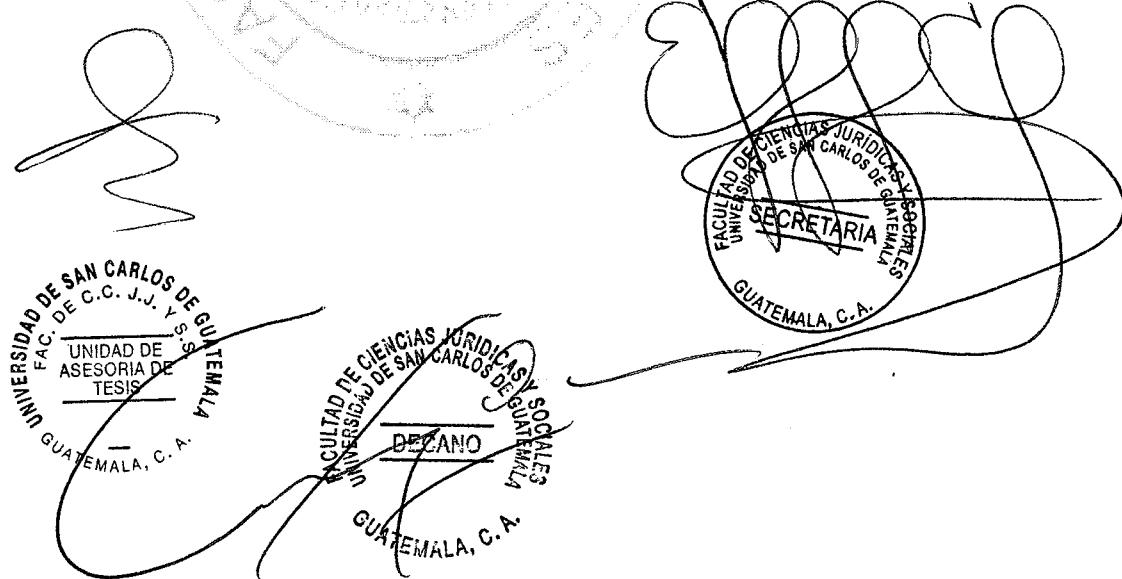
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN JAZMIN SERRANO ESTEBAN, titulado SIMULACIÓN EN LA RECISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES, UTILIZANDO EL PATRÓN LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO, INVOCANDO LA CAUSAL DE COVID-19. 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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Por la vida, sabiduría, fortaleza y misericordia, así como la bendición de permitirme llegar a cumplir esta meta.

A MI MADRE:

Reina de Jesús Esteban Méndez, gracias por darme la fuerza para luchar por mis sueños; sin lugar a duda este logro ha sido en gran parte gracias a ti; no sé dónde me encontraría de no ser por tu apoyo incondicional, que Dios te bendiga.

A MIS HERMANOS:

Edgar Alfredo Serrano Esteban y Kenneth Fernando Melendez Esteban, que son mis compañeros de la vida, han estado ahí siempre presentes y mucho más cuando les he necesitado. Les quiero agradecer en esta ocasión tan especial, el apoyo y comprensión incondicional, de corazón que Dios los bendiga.

A MI FAMILIA:

Andrew Gael Serrano Fernández, Ricardo Alfredo Serrano Valencia, María de Jesús Méndez Estevan (Q.E.P.D.), Marina Elva Valencia (Q.E.P.D.), por su amor y alegría; gracias por siempre apoyarme y buenos deseos para mi vida.



A LOS PROFESIONALES:

Aura Carolina Espinales Méndez,
Agustín Palacios, Rudy Orlando Meléndez
Serrano, José Antonio Castillo, Allan Omar
Herrera Soria, Samuel Isaí Cancinos Morales,
gracias por su apoyo, por compartir todos sus
conocimientos, que me ayudaron a avanzar en
esta etapa de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Por motivarme a seguir adelante; los buenos
consejos, las vivencias bonitas y darme aliento
para sobreponerme a las diversidades de la
vida.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San
Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y
darme la oportunidad de alcanzar mis metas.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
por permitirme adquirir nuevos conocimientos
intelectuales para poder desenvolverme en la
vida y en lo profesional.

PRESENTACIÓN



Se realizó una investigación científica de carácter cualitativa, la cual se desarrolló en el plazo comprendido entre noviembre del año 2020 y noviembre del año 2021 y su enfoque territorial Guatemala, desde el punto de vista del Derecho de Trabajo, siendo el derecho que dedica a reglamentar las formas de contratación laboral, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho. Por lo que se encuadra dentro del derecho de trabajo la suspensión temporal de los contratos de trabajo y la relación del patrono con el trabajador.

El objeto de la tesis fue demostrar que la tutelaridad del trabajador, se debe de garantizar a todos los trabajadores, en la simulación que se realiza de los contratos de trabajo, al darlos por rescindidos; establecer sanciones a los patronos, que utilizan la simulación de los contratos de trabajo, para terminar con la relación laboral. El lugar de la diligencia es la Inspección General de Trabajo. Los sujetos son los trabajadores y los patronos. El aporte académico señala que el contrato de trabajo es aquel por medio del cual el trabajador se compromete a una actividad designada por el patrono a cambio de un sueldo o salario. El contrato de trabajo es violado cuando el trabajador, es suspendido a través de la simulación que realiza el patrono, para no pagar salarios, y cualquier otra prestación regulada en la ley.



HIPÓTESIS

En la investigación se plantea como hipótesis la vulneración a los derechos y garantías de los trabajadores, utilizando el patrono la simulación de los contratos de trabajo, al darlos por rescindidos; utilizando la suspensión temporal de los contratos, regulado en el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, invocando el patrono la causal de COVID-19, para evadir el pago de salarios y prestaciones que le corresponden al trabajador; cuando únicamente es una suspensión temporal y al terminar la situación debe de incorporar nuevamente al trabajador; es la Inspección General de Trabajo quien debe de garantizar los derechos de tutelaridad y accionar contra el incumplimiento de los patronos que utilicen esta figura sin justa causa, antes de llegar a un proceso judicial tan desgastante para el trabajador.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis por la cual se desarrolló el trabajo de investigación, fue debidamente comprobada, formulada al tema de tesis simulación en la rescisión de los contratos de trabajo de los trabajadores, utilizando el patrono la suspensión temporal del contrato, invocando la causal de COVID-19, se validó y se comprobó al indicar que antes de llegar a una suspensión de trabajo hay varias opciones, como el teletrabajo, dar vacaciones consensuadas; identificar las áreas de reforma que permitan fortalecer al Estado, las demandas sociales y situaciones de crisis. Al existir imposibilidad de pagar salarios el patrono ha optado por la suspensión de contratos, pero aprovechándose de esta figura legal, el patrono le ha dado un mal uso a la suspensión de los contratos de trabajo, para evadir el pago de salarios e indemnizaciones.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron los métodos: documental y los métodos investigativos fueron los siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo, que permitieron la comprobación de la hipótesis, toda vez que se logró determinar con ayuda de la información doctrinaria y legislativa, la vulneración de los derechos de los trabajadores utilizando la simulación de los contratos el patrono.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo	2
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	3
1.2.1 Concepción privativa del derecho de trabajo	4
1.2.2. Concepción publicista del derecho de trabajo.....	5
1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....	6
1.2.4. Concepción social del derecho de trabajo	6
1.3. Definición de derecho de trabajo	6
1.4. Definición de trabajador	8
1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador	10
1.6. Obligaciones del trabajador	11
1.7. Características del derecho de trabajo.....	12
1.8. Importancia del derecho de trabajo.....	13
1.9. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca	15
1.9.1. Principio de tutelaridad.....	17
1.9.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	21
1.9.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo	23
1.9.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	25
1.9.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público	27
1.9.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático	28
1.9.7. El derecho de trabajo es conciliador	29
1.9.8. Principio de estabilidad	32
1.10.La interpretación del derecho de trabajo.....	35



CAPITULO II

2. Aspectos de la relación laboral	41
2.1. Definición de la relación laboral	42
2.2. Contrato de trabajo	44
2.3. Regulación legal	45
2.3.1. Características de la relación laboral y el contrato de trabajo.....	46
2.3.2. Consensual	46
2.3.3. Bilateral o sinalagmático	47
2.3.4. Personal.....	47
2.3.5. Principal	48
2.4. Elementos del contrato de trabajo	48
2.5. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	50
2.6. El contrato de trabajo como contrato autónomo	51

CAPÍTULO III

3. Contrato Individual de trabajo	55
3.1. Características del contrato de trabajo.....	59
3.2. Requisitos del contrato de trabajo.....	61
3.3. Elementos de la contratación laboral	62
3.4. Condiciones de la prestación de los servicios laborales	64
3.5. Simulación en la rescisión de los contratos de trabajo	65
3.6. Características de la simulación	66
3.7. Definición de simulación	67
3.8. La suspensión y terminación de la relación laboral y el desempleo.....	68
3.9. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo	75

CAPITULO IV



4. La terminación de los contratos de trabajo	77
4.1. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador.....	82
4.2. Efectos colaterales de la terminación del contrato de trabajo	85
4.3. Descripción de la realidad de la problemática en la actualidad.....	86
4.4. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo a causa del COVID-19 ...	97
4.5. Control que debe de ejercer la Inspección General de Trabajo	98
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	101
BIBLIOGRAFÍA	103

INTRODUCCIÓN



La justificación del trabajo de tesis tiene como base los Artículos 2; 194 literal f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 274 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; crisis que está afectando a todos los sectores económicos del país, tanto patrono como trabajador. Ante esta situación el Estado de Guatemala autorizo la forma de realizar la suspensión de los contratos de trabajo, de los trabajadores advirtiendo que únicamente es una suspensión temporal, el tiempo que dure el estado de calamidad decretado, donde al terminar esta situación se deben de incorporar nuevamente a los trabajadores a sus puestos de trabajo, sin que haya existido una interrupción en la relación de trabajo y bajo las mismas condiciones de las que fue contratado.

Pero el problema radica que varios patronos están utilizando la **suspensión de los contratos de trabajo**, para rescindir los contratos, vulnerando así su estabilidad económica, las garantías mínimas del trabajador; violentando el derecho al trabajo y quebrantando la relación de trabajo.

Por lo que al existir imposibilidad de pagar salarios el patrono ha optado por la suspensión de contratos, regulado en el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero el patrono aprovechándose de esta figura legal, le ha dado un mal uso a la suspensión temporal de los contratos de trabajo y los da por rescindidos.

El objetivo general de análisis fue alcanzado ya que se determinó indicar que antes de llegar a una suspensión de trabajo hay varias opciones, como el teletrabajo, dar vacaciones consensuadas, identificar las áreas de reforma que permitan fortalecer al Estado para mejorar sus capacidades en respuesta a las demandas económicas sociales y situaciones de crisis.

La hipótesis planteada fue: “vulneración a los derechos y garantías de los trabajadores, utilizando el patrono la simulación de los contratos de trabajo, al darlos por rescindidos; utilizando la suspensión temporal de los contratos...”.



Fue plenamente comprobada conforme el desarrollo de la investigación doctrinal, documental y análisis de las instituciones referentes a la suspensión de los contratos de trabajo, el patrono, el trabajador y el contrato individual de trabajo.

La estructura se desarrolló en cuatro capítulos, integrados de la siguiente manera: el primer capítulo, el derecho de trabajo en Guatemala, antecedentes del derecho de trabajo, naturaleza jurídica del derecho de trabajo, derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, obligaciones del trabajador, importancia del derecho de trabajo; el segundo capítulo, aspectos de la relación laboral, elementos del contrato de trabajo, el contrato de trabajo como contrato autónomo; tercer capítulo, contrato individual de trabajo, elementos de la contratación laboral, condiciones de la prestación de servicios laborales, simulación en la rescisión de los contratos de trabajo, la suspensión y terminación de la relación laboral y desempleo; cuarto capítulo, la terminación de los contratos de trabajo, efectos de la suspensión de los contratos de trabajo a causa del COVID-19.

La técnica utilizada fue la documental, bibliográfica, observación, y los métodos de investigación fueron los siguientes: analítico, deductivo, sintético, cualitativo, cuantitativo, inductivo y deductivo.

Por lo tanto, el Estado debe crear mecanismos de control para evitar la simulación y rescisión que violenta al contrato de trabajo por parte del patrono, y evitar que se evadan las prestaciones que tiene derecho el trabajador, obligando a las empresas a dar aviso por tal motivo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo en Guatemala

El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicando a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.

En la disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

Los principios del derecho de trabajo son los postulados sobre los cuales versa el derecho al trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice. Estos principios del derecho de trabajo son las líneas, directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.



De conformidad con los considerandos del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, debemos aceptar como principios rectores del derecho de trabajo, entre otros.

1.1. Antecedentes del derecho de trabajo

Aparece por primera vez en 1776, en la Constitución de Estados Unidos, continúa con la revolución industrial en Inglaterra cuando en los barcos mercantes se les autoriza a los marinos una hora para ingerir los alimentos, posteriormente en 1917 México se encontraba inmersa en acontecimientos violentos de índole político, y como consecuencia de aquellos se da la revolución mexicana, en donde el sector obrero logra a que se le regule el trabajo y el horario.

En 1903 aparece como derechos laborales de la unión centro americana firmado en Managua Nicaragua, donde se legisla sobre el derecho de trabajo femenino, apareciendo por primera vez la mujer como sujeto del derecho laboral; en 1945 en el gobierno de Juan José Arévalo, se dan reformas constitucionales, creando las leyes de Trabajo y de Seguridad Social.

La disciplina jurídica ha tenido diversas denominaciones desde su aparición hasta este día, la terminología más usada es la siguiente: derecho obrero, legislación obrera, derecho industrial, derecho social, derecho de trabajo o derecho laboral.



El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, así encontramos que en el sistema feudal, existían las corporaciones siendo estos talleres artesanales los cuales se integraban con los aprendices, los oficiales y los maestros que era el grado más alto que se alcanzaba dentro de la organización, en tanto que en el campo existían los señores feudales, también llamados terratenientes, debido a diferentes factores, como el aparecimiento del comercio entre las ciudades, las dificultades entre los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, fueron destruyendo paulatinamente el sistema corporativo, apareciendo el sistema capitalista.

Con el invento de la máquina de vapor se llega a la revolución industrial inglesa, la revolución francesa de 1789, fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, dándose la producción a gran escala, en Europa las fábricas evolucionaron, provocando la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual los artesanos y campesinos se incorporan a la industria, provocando una producción en masa, que requería de más mano de obra, la cual era contratada en la escisión se da esta imposición por parte de los patronos, pagan el salario que ellos deciden.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Resulta pertinente partir de la base de la naturaleza de una cosa se define como su esencia, como lo peculiar, como lo que es inherente.

El origen de derecho de trabajo como disciplina autónoma en las ramas del derecho, ha



generado diversos cuestionamientos, entre los cuales se encuentra su encuadramiento, ubicación y pertenencia; ello es de importancia para su determinación precisa.

“La clasificación de las diversas ramas jurídicas pueden hacerse atendiendo distintos criterios, por lo cual han abundado argumentos sobre el derecho objetivo, derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito y el derecho consuetudinario”.¹ Sin embargo las clasificaciones anteriores ninguna nos permite establecer con caridad el objeto origen y finalidad las distintas ramas jurídicas.

Dentro de la implementación y evolución del derecho de trabajo se hallan dos distintas corrientes que se encuentran en contraposición siendo las mismas la corriente publicista y la corriente privatista. Dichas corrientes ideológicas, se difunden en una comunidad para luego ser absorbidas por los legisladores, quienes posteriormente se encargarán de plasmar en las leyes o disposiciones normativas.

Dependiendo de la corriente predominante, así se perfila el derecho de trabajo positivo de cada país.

1.2.1. Concepción privativa del derecho de trabajo

Se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto sujetos individualmente considerados como motivo de trabajo subordinado.

¹ Echiverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 35



Se ha entendido por derecho privado el que rige los actos de los particulares y predomina el interés individual frente al interés general.

Quienes siguen la postura de que el derecho laboral pertenece al derecho privado tienen como argumento que la relación laboral existe entre patronos y trabajadores a través de un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.2.2. Concepción publicista del derecho de trabajo

Según las teorías más difundidas, se considera derecho público al conjunto de normas reguladoras de orden jurídico del Estado en sí, de relaciones con los particulares en que actúe en ejercicio de su poder soberano, y sus relaciones con otros Estados.

También se considera derecho público al que regula los actos de las personas cuando se resuelven dentro del interés general que tiene por fin el Estado, en virtud de delegación directa o inmediata del poder público.

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se limita a la aplicación de estos derechos, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares si no de carácter general.



1.2.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo

La postura ecléctica es la que sostiene que el derecho de trabajo tiene participación en ambas especies o sea la del derecho público debido a la imperatividad de las normas laborales y por la tutela de los empleados, y también privada debido a lo contractual con el cual cuenta. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

Esta tesis afirma que el derecho de trabajo tutela intereses privados y de la generalidad.

1.2.4 Concepción social del derecho de trabajo

La clásica división del derecho privado y público fue hecha por el jurista romano (*Gnaeus Domitius Annius Ulpianus*) Gneo Domicio Annio Ulpiano, en su conocida formula bipartita al dividir el derecho en público y privado, llamada tesis dualista, algunas corrientes no le dan el carácter de derecho público ni de derecho privado, sino de derecho social porque la construcción del derecho de trabajo está cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria.

1.3. Definición de derecho de trabajo

"El conjunto de normas que regulan el esfuerzo personal para la producción y



comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".² El tratadista está orientado principalmente a enfocar la finalidad de la rama abarcando todo el ámbito de esta rama jurídica y precisar que se trate de trabajo subordinado.

"El conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a elegir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además, comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido internacional apunta a lo jurídico".³ Se considera que el derecho de trabajo puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores y patronos, permitiendo mejorar su estatus por medio de la negociación de los contratos de trabajo.

El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas principios e instituciones que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores, las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores, que garantizan la estabilidad económica de los

² Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 168

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235



trabajadores. Por lo que el derecho de trabajo abarca no sólo las normas que regulan los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores.

1.4. Definición de trabajador

Sujeto que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o remuneración, de acuerdo con lo convenido.

“Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no lo logre el resultado”.⁴ Lo expuesto se entiende que se trata de la persona que presta su actividad a otra, quien está protegido por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud de lo pactado de la naturaleza espacial que reglamenta la prestación de sus servicios.

La definición legal de trabajador se encuentra regulada en el Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Trabajador es toda persona individual que presenta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Es decir, aquel que pone su actividad a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma independientemente.

⁴ Cabanellas De Torres. Op. Cit. Pág. 376



El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación con su patrono.

La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en la sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los 18 años de edad. Pero en la rama del trabajo, a partir de los 14 años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo número 31 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece lo siguiente: “Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos...”. En disposición se establece la única excepción que existe contemplada en la ley para determinar la capacidad para obligarse, esta capacidad que tradicionalmente se alcanza a la mayoría de edad, en materia de trabajo se alcanza a los 14 años de edad.

Puede considerarse que lo que el legislador buscó al establecer esta excepción fue atender una problemática real en Guatemala, por consiguiente, dotarlos de capacidad para poder contar por sí mismo su trabajo y ejercer todos los derechos que aquella contratación derivada.



1.5. Derechos mínimos e irrenunciables del trabajador

Todos los trabajadores guatemaltecos sin discriminación alguna cuentan con derechos sociales mínimos irrenunciables, propios de ellos mismos.

Los cuales se encuentran regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de Guatemala. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales también en el inciso b) del considerando IV del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece, que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son "...protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal...". Esto con la finalidad de equiparar y lograr un balance entre las dos clases antagónicas como lo son los patronos y trabajadores, coadyuvando con ello a la finalidad primordial y esencial del Estado, como lo es el bien común el bienestar general de toda la población.

Por lo mismo, al enunciarse en una ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o los acuerdos de las partes.

"Nuestra legislación laboral no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado, en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las



fuentes formales: En primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos".⁵ Se considera que estas características son protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para este; cabe hacer notar que este principio también deberá observar, que los empleadores tendrán ciertas prerrogativas, en caso de falta o irrespeto al reglamento interior de trabajo.

Al respecto resulta que a través de la lucha de muchos años se logró que se regulara la condición en que debe prestar el servicio los trabajadores; precisamente al considerar como mínimas ciertas condiciones, se está dando a la persona la posibilidad de tener una vida digna, pero además busca que esas condiciones mínimas sean mejoradas.

1.6. Obligaciones del trabajador

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones las cuales se encuentran previamente establecidas en la ley y dentro de éstas podemos distinguir obligaciones de índoles patrimoniales y éticas.

Además de las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, también existen otras, en su reglamento y en las leyes de previsión social.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 76



1.7. Características del derecho de trabajo

En el propio Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta la norma constitucional, la doctrina y la técnica jurídica, dentro de sus considerandos enumera las características ideológicas del derecho de trabajo, que son de aplicabilidad para la relación de trabajo entre el trabajador y el patrono:

- a) Es un derecho tutelar de los trabajadores tratando de esta forma compensar la desigualdad económica de éstos con respecto a sus patronos otorgándoles una protección jurídica preferente, teniendo como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia.

Por ejemplo, las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que gozan de su período de lactancia, gozan de ciertos beneficios que protegen su estado.

Como se sabe, el trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, de tal manera que el derecho de trabajo consiste de esta situación trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

- b) Es un derecho irrenunciable para el trabajador ya que constituye un mínimo de garantías sociales que lo protegen, característica de estas normas sociales que son



irrenunciables, únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas.

- c) Es un derecho realista que estudia al individuo en su realidad social basándose en la equidad y, además, es objetivo porque resuelve problemas que surgen por su aplicación y dicha resolución es con criterio social basándose en hechos concretos y tangibles.
- d) Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, tal y como lo indica en la norma constitucional y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, instituyen a la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.

1.8. Importancia del derecho de trabajo

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que la sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante



permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio, lo cual nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.

"El Derecho del Trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias divinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho".⁶ El derecho de trabajo es muy importante en Guatemala porque gracias a este se ha tratado de evitar el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en la sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad.

También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la

⁶ Echeverría Morataya. Op. Cit. Pág.14



vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de protección social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de la sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el quinto considerando regula: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la terminación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...". Mediante el derecho de trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condiciones económicas o profesionales, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

La importancia del derecho de trabajo, es menester mencionar que la aplicabilidad de los convenios ratificados por Guatemala de la Organización Internacional de Trabajo, han venido a coadyuvar con la legislación interna.

1.9. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

El derecho de trabajo, como creación del ser humano y de la comunidad, fue formulado con una finalidad determinada, como lo es en materia de la armonía de las relaciones entre patronos y trabajadores, entre quienes surge la relación de trabajo.



Para alcanzar la finalidad anotada, instrumento o medio se utiliza el derecho laboral, el cual debe nutrirse y fundamentarse en determinados principios, los cuales deben de dar forma y estructura propia. Los principios nos sirven para crear, interpretar o integrar una norma.

"Indispensable para el acuerdo manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión social, o al no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común. Es bien claro también que cada uno de ellos tiene características particulares que le dan naturaleza propia aun cuando todos van encaminados a los objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores".⁷ Los principios como cimientos fundamentales de donde emana toda estructura organizacional en base a los análisis y objetivos que hacen los estudiosos del derecho para la protección.

Como aspecto especial, El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tiene en su parte considerativa "las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral".⁸ Que en distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el Derecho del Trabajo. En

⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 47

⁸ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 17



la legislación guatemalteca, los encontramos plasmados en el Código de Trabajo, mismos que se desarrollan para un mejor estudio.

1.9.1. Principio de tutelaridad

Este principio indica que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, lo cual se ve manifestado a través de las normas que se encuentran regulando las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en esta materia, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...”. De conformidad con el principio de tutelaridad contenido en la Constitución Política de la República, en cuanto a que en caso de duda sobre la interpretación o alcance las disposiciones legales en materia laboral, se interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores.

Este principio constituye y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la



desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo con el cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos no es únicamente económica, sino también cultural.

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que señala: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo...". Esta norma, busca desarrollar la garantía constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de tal cuenta que debe de entenderse que constituye un fundamento legal para alegar la nulidad de todos aquellos actos o estipulaciones, que aun suscritos por los trabajadores, impliquen la disminución, tergiversación o renuncia de los derechos que las leyes de establecen con carácter mínimo.

Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal establece: "Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social". En esta norma se establece al sistema de interpretación que rige en el derecho de trabajo, cual es, el que se deba interpretar aplicando la norma que establezca la condición más favorable para el trabajador en armonía con la convivencia social.



En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala que: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si al requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Encontramos aquí otra norma tutelar, que establece la obligación para el empleador de exhibir el contrato de trabajo cuando le sea requerido por autoridades administrativas de trabajo o judicial.

La tutelaridad que se observa en esta norma alcanza su mayor expresión, cuando en ella se establece la responsabilidad para el empleador por la falta de esta, así como la presunción legal a favor del trabajador, para el caso que el empleador no cumpla con exhibir el contrato y deban tenerse por ciertas las estipulaciones o condiciones que el trabajador haya afirmado que existían en su contrato de trabajo.

Como podemos observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Donde se le debe de garantizar el cumplimiento de sus derechos como trabajador.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que establece:



"La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador, goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social...". Los contratos como regla general, sino que además prevé que esto solo puede terminar con base en los casos previstos en la legislación laboral, al vulnerarse la garantía de estabilidad, se disminuyen y tergiversa un derecho que, como el de la indefinición de los contratos de trabajo, es de carácter mínimo e irrenunciable.

Y por lo tanto la terminación producida en esas circunstancias, deviene nula y no puede producir efectos jurídicos alguno, con lo cual se asume que las cosas deban de regresar a su estado anterior, y retribuirse toda situación afectada.

La norma se regula el caso en que el despido con una apariencia justificada, pero en la realidad haya existido un despido injustificado, para lo cual se prevé el derecho del trabajador a hacer comparecer ante los tribunales de trabajo al empleador, para que éste le pruebe la causa o causas en las que se fundó la terminación.

Este último no es más que la concurrencia del principio de la inversión de la carga de la prueba, que observa su aplicación más constante en este caso en particular, y que tiene por objeto intervenir la obligación de las partes de probar en juicio, y sus respectivas pretensiones. Todo como consecuencia de hacer una integración de la legislación laboral vigente.



El principio anotado implica determinado grado de parcialidad y subjetividad, los cuales son contrarios a la parcialidad y subjetividad de las otras disciplinas jurídicas existentes.

La refutación se basa en que todo derecho lo que procura es la justicia y que el ámbito laboral, debido a los motivos especiales que lo rodean, se debe incluir necesariamente la tutelaridad para alcanzar efectivamente la justicia, o sea que la tutelaridad en mención es un requisito de garantía de la justicia.

1.9.2. Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables

El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 4114 del Congreso de la República de Guatemala, en el inciso b, indica: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollar posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial...”. Cuando indica este principio que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en las leyes laborales.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la



función interpretadora de dichos principios, que señala: "irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables de los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso Jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Las prestaciones laborales, las que en la terminología laboral se conocen como irrenunciabilidad, son aquellas que el trabajador tiene derecho a percibir sin que se considere el motivo por el que fue despedido, el trabajador no puede disponer de ellas, ni renunciar a percibirlas.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. "...todo actos o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código



de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de ~~prevención~~ social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto convenido cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho". Los derechos son susceptibles de ser superados mediante la contratación; en ese sentido, una vez superados derechos, puede tener aplicación a la sanción contenida en el artículo respecto de que serán *nulas ipso jure* y no obligarán a los trabajadores.

El texto constitucional, debe determinarse que tal sanción también es aplicable para actos de autoridad que lleven implícito disminución o restricción de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

1.9.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

Es importante señalar que es de vital importancia y necesario el derecho de trabajo en una sociedad ya que es una herramienta jurídica en relación de dependencia y el fin principal de obtener un ingreso económico que utiliza regularmente como medio de sobrevivencia para su familia.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando, respecto a este principio indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo". O sea que es de aplicación forzosa en



cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que este rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores desigualdades de orden económico social.

"Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser separada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado."⁹ Se ha convertido en una preocupación constante y principal para los trabajadores, este principio es importante para cualquier persona en relación de dependencia, en virtud que garantiza hasta cierto modo, el ingreso económico para satisfacer las necesidades fundamentales de la familia y así evitar caos socio económico de una sociedad o un país.

"Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida."¹⁰

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 98

¹⁰ Ibíd. Pág. 98



Las garantías mínimas se tienen que cumplir; los trabajadores tienen derecho a recibir sus prestaciones, es obligación del Estado velar por que se cumplan y una necesidad urgente para los trabajadores.

El derecho de trabajo es derecho imperativo y es de los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección; por parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y por otra parte, se dirige al estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrolle en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las leyes y en las normas que le sean supletorias. De lo anterior se deduce que el principio de imperatividad implica, por una parte un límite a la libertad de contratación; y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

1.9.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo

Si el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar objetivamente las distintas variables que se suceden dentro de la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Nunca debe perderse de vista la actividad económica, de la cual el fenómeno laboral forma parte.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece respecto a este principio lo siguiente: "El derecho de trabajo es



un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles". Realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Objetiva porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho de trabajo, toda vez que significa que el derecho de trabajo recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Para que un contrato de trabajo 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 mencionado". Cuando un trabajador empieza a trabajar sin firmar contrato alguno, ni mucho menos discutir sobre las condiciones de trabajo, se da un vínculo económico jurídico, porque ya existe una relación de trabajo



que es un hecho que la ley recoge de la realidad y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.

Quienes intervienen dentro de la norma de trabajo, deben tener presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador.

El legislador tiene que dejar a un lado los conceptos superficiales que conducen a la emisión de normas que lesionen las relaciones entre patronos y trabajadores.

1.9.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por razones de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho de trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen.

En cuanto a este principio no cabe duda que el derecho al trabajo constituye una rama del derecho público.

Lo anterior, indica que el mismo debe estar tutelado y garantizado por el Estado y constituye un interés general, debido a que para que una sociedad logre el progreso a través del trabajo, necesita establecer condiciones aceptables, humanitarias y dentro de un plano de igualdad entre las partes que integran la relación o la prestación de trabajo.



A parte de ello, el derecho de trabajo interesa a todos en general y preceptúa que ante esa misma característica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, situación que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, cuando establece: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana...”. Como lo establece el citado artículo, el interés social prevalece sobre el interés particular; la legislación laboral vigente es clara al determinar que el derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público, y debido a ello, al ser aplicado, el interés de orden privado debe ceder paso ante el interés social.

1.9.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático

Cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala “...es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación...”. Que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.



Desde los primeros trabajos realizados por el hombre, se ha considerado que a la par de una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe de existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud y espacialmente a la seguridad social; y también democrática por garantizar constitucionalmente.

El derecho de trabajo “es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”¹¹ Por consiguiente este principio es de los que menos presencia observa en la relación de trabajo en Guatemala, por la crisis económica que actualmente por COVID-19.

Busca la dignificación económica y moral de los trabajadores, pero también la armonía social, no buscando perjudicar a nadie, sino simplemente hacer justicia; Por lo que el Estado debe crear mecanismos de control.

1.9.7. El derecho de trabajo es conciliador

“Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho de

¹¹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 76



trabajo. Ciertamente por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores pueden solucionarse si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes, pero tratándose de que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho de trabajo, desde luego con estricto apego a la ley...".¹² Estas prestaciones de carácter irrenunciable son únicamente para los trabajadores, si bien es cierto este principio, aunque calcado en el sexto considerando del Código de Trabajo no tiene aplicación sin valor a otros principios que favorecen a los trabajadores.

Al pronunciarse sobre este tema, expreso: "lo que si es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez."¹³ Es de fundamental y constante, el uso de posibles conflictos que surjan con ocasión en la relaciones laborales, este principio no busca atacar a los empleadores ni mucho menos limitar a los trabajadores, sino inspirarse en la conciliación o la prudente discreción del Juez .

Continúa el tratadista citado: "En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los

¹² Franco López. **Op. Cit.** Pág. 58

¹³ López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 24



trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus relaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en la disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate.

Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del saco concreto".¹⁴ El derecho laboral se encuentra llamado a cumplir con la misión de alcanzar la sincronización y conciliación de las partes en lo relativo a la producción, con la finalidad de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

No obstante sensu, "La legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciables y entre prestaciones reconocidas y meras prestaciones. Simplemente debe entenderse que toda disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores constituye un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible únicamente de ser superado y no disminuido.

Por lo tanto, el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables sino el perdón del ofendido (trabajador) a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse, ratificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones

¹⁴ Ibíd. Pág. 27



debidas".¹⁵ La exposición del tratadista López Larrave es muy acertada, pero en la actualidad se complementa también con la definición de Landelino Franco.

Ahora bien, este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación, ciertamente por razones conocidas lo conveniente es que los conflictos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, de ser posible al principio, mediante la intervención directa de las partes interesadas.

Pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, la idea que técnicamente este principio no se aplica en el derecho de trabajo desde luego con el estricto apego a la ley, porque conscientemente a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero en perjuicio de los trabajadores, llegando hasta las últimas instancias, perdiendo así su naturaleza el principio mencionado.

1.9.8. Principio de estabilidad

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación.

¹⁵ Franco López. Op. Cit. Pág. 60



Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin superior es el obtener continuidad en el trabajo, un trabajo estable y seguro que garantice el bienestar, no en tanto un trabajo temporal e inseguro, que a su vez genere una serie de problemas socio-económico para el trabajador y su familia.

Se ha venido perfilando este principio como uno de los más importantes del derecho laboral moderno la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores.

La permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también aseguren el futuro, pues al contribuir a los fondos por ejemplo de previsión social, llegando el momento puede jubilarse decorosamente, como corresponde a persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana.

La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: a) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y b) la exigencia de una causa razonable para su disolución.

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión.



"Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o económico; implantación de la nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo. La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa...".¹⁶ La estabilidad en el trabajo se ha convertido en una preocupación constante y principal por los trabajadores por mantener su trabajo, este principio es muy importante para cualquier persona, ya que el ingreso económico satisface las necesidades fundamenteles de la familia.

De lo anterior, se ha afirmado reservadamente que al derecho de trabajo no interesa el cobro de indemnizaciones, hoy en día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y sobre todo por la emergencia sanitaria derivada de COVID-19, es necesario tener estabilidad laboral.

Por muchas razones expuestas por los tratadistas y otras como el hecho de que la indemnización no resuelve ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, razón de múltiples dificultades que enfrentara al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio, lo más probable es que se vea en la necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática señalada.

¹⁶ De la Cueva, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 1972



1.10. La interpretación del derecho de trabajo

Por interpretación del derecho de trabajo debe entenderse el buscar o extraer el espíritu que el legislador quiso dar a las normas de trabajo, tratando de establecer su verdadero sentido para determinar su aplicación en un caso concreto. Esto no impone la posibilidad de dar a la norma un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación práctica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué este quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee, si la norma es ambigua y eso dificulta su aplicación el titular de su aplicación está ante un problema de interpretación de la ley.

Partiendo de la idea que la interpretación de la norma laboral no es otra cosa que extraer el sentido de una norma escrita y revelar a la generalidad ese sentido, puede hablarse de interpretación objetiva y de interpretación subjetiva. Designándose como objetiva, aquella en que lo fundamental no es el sujeto que la realiza, sino los distintos métodos que puedan aplicarse, y subjetiva aquella en la cual no importa los métodos de que se valga el sujeto que la realiza, sino quien es el que la realiza. La finalidad suprema de la interpretación es salvaguardar la equidad que pueda verse amenazada por ciertos factores materiales del campo de la aplicación.

En un alto porcentaje las normas laborales tienen como objetivo principal, crear un beneficio para la parte débil de la relación jurídica, calificándose la mayoría de las veces



esos beneficios en lo que se denomina prestaciones laborales.

Sin embargo también existen normas que tienen como finalidad, regular la aplicación de esas prestaciones, fijar sus alcances y su sentido; otras veces son normas que tienen por objeto establecer mecanismos funcionales para la aplicación de los efectos que producen los contratos individuales de trabajo, y no son raros los casos que aun cuando el legislador haya tratado de ser amplio y claro en el alcance de las leyes existan situaciones que resulten confusas, imprecisas o que den lugar a más de una forma de entender una norma, creándose la necesidad inmediata de interpretar la norma y sus alcances.

Encontraremos diversos sistemas de interpretación de la norma laboral, algunos de ellos, en el pasado y en otros que aún conservan aplicación; nos referimos a ellos en el siguiente apartado.

a) Interpretación histórica

Consiste en la explicación del sentido de la norma, tomando como base los antecedentes legislativos que procedieron a la vigencia de la ley, o bien los antecedentes de normas anteriores que fueron derogadas, pero regularon un día la norma que se busca interpretar; se debe situar el intérprete en el tiempo en que fue dictada la norma, para indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras; lo que se busca con este tipo de interpretación es precisar el pensamiento del legislador en la norma laboral.



b) Interpretación literal

Esta interpretación es la que establece en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. “Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su texto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. ...” . También llamada interpretación gramatical y consiste en la interpretación que se funda en la declaración de un texto legal atendiendo al significado escrito de las palabras, coadyuvándose del vocabulario técnico y aclarativo y por consiguiente a la letra de la norma.

c) Interpretación autentica

Esta es la que procede del propio autor de la norma, es decir la que realiza el legislador, en el caso de las sentencias será la que hagan los jueces; en el caso de los contratos, la que hagan las partes; en consecuencia, debe entenderse que la interpretación auténtica es la aclaración que el propio legislador hace a la ley dictada por él.

d) Interpretación *In Dubio Pro Operario*

Se define como el criterio que debe de utilizar el juez o el intérprete, para elegir entre varios sentidos posibles de la norma, tomando en cuenta, fundamentalmente, aquel que



sea más favorable para los trabajadores. Acerca de este principio de interpretación se esbozan dos condiciones para su aplicación: a) Solo puede cuando existe una duda sobre el alcance de la norma legal; b) se aplica siempre que no esté en conflicto con la voluntad del legislador. La regla que se examina supone una autentica duda, es decir que solo cabe aplicarla cuando realmente una norma puede ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla. Solo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles.

De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma, para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

En lo que corresponde a la legislación guatemalteca, el sistema de interpretación que rige en el derecho de trabajo es el que se deba de interpretar aplicando la norma que establezca la condición más favorable para el trabajador en armonía con la convivencia social.

Se preceptúa la regla de interpretación del principio *In Dubio Pro Operario* en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece con total claridad que en los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, para cuyo caso se deberá interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores; y en el Artículo 17 del



Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que para los efectos de interpretar el código de trabajo, sus reglamento demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores.

En todo caso lo más trascendente de este sistema de interpretación es que la aplicación de la norma más favorable al trabajador puede conducir a una tácita derogatoria de aquellas normas que resulten ser menos favorable que se van aplicar.

Por consiguiente, podría darse el caso que una norma de carácter ordinario contenida en un reglamento interior de trabajo al resultado más favorable que una que se refiere a regular la misma situación, contenida en la constitución y la haga inaplicable para siempre, se aplica en gran parte las condiciones que se han analizado para su aplicación, relativas a la necesaria existencia de dos normas que se refieran al mismo asunto pero en distinto sentido, a que, su aplicación depende que exista efectivamente al conflicto que la origine.

A la inversa podría resultar que una norma regulada en la constitución, que no precisamente por su jerarquía constitucional, resultare más favorable que una norma de carácter de mayor favorabilidad para el trabajador; en estos casos, será el carácter de más favorable el que haga prevalecer la norma constitucional y no su rango de norma constitucional.





CAPITULO II

2. Aspectos de la relación laboral

Se entiende como, la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación; la circunstancia de que la relación de trabajo o el contrato coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral; existe la relación de trabajo y el contrato, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

La relación laboral o de trabajo se indica como elemento esencial del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales; determina la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquel su naturaleza.

En lo referente a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo.

No obstante que podría cavilar que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia de reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral; aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral; quedando previsto la actitud del pacto por el que se



conviene la prestación exclusiva del trabajo para un solo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria; garantizando al trabajador el cumplimiento de sus derechos.

2.1. Definición de la relación laboral

Es necesario que se considere separar los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como lo son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo; desde hace varias décadas los expertos han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Unos determinan que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo; a la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Además, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatus objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de ley de trabajo, de los convenios internacionales y de sus normas supletorias.



Por otra parte, en la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

Una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹⁷ La relación de trabajo es un vínculo entre un trabajador y un patrono, de lo cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado de principios, instituciones y normas.

De lo establecido por la definición del autor se debe de tomar en cuenta en la relación de trabajo ciertos elementos considerados importantes, que pueden determinarse de la manera siguiente:

A. Tiene carácter económico.

B. El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (*intuito personae*).

C. Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

¹⁷ López Larrave. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido.** Pág. 8



D. Existe una retribución. (Sueldo o salario).

E. La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

2.2. 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".¹⁸ El contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual, a favor de otra, mediante una remuneración en forma escrita o verbal.

En todo caso, como elemento esencial surge la necesidad del consentimiento, que ha de ser unánime entre todas y cada una de las partes que intervengan en el contrato de trabajo proyectado, cuyo objeto será la creación modificación o extinción de una relación laboral; las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta entre contratos.

El contrato de trabajo considerado como el centro, el núcleo, del derecho laboral, pero, cabe preguntarse si él constituye y regula toda relación jurídica que tiene como fin las prestaciones de las actividades humanas.

¹⁸ Ossorio. Op. Cit. Pág. 185



Otro aspecto importante de resaltar es que el derecho de trabajo, al contrario del Derecho Civil y Mercantil, el contrato laboral está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para éste y por ninguna razón puede ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de éste, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene *Nulo Ipso Jure*. Siendo importante garantizar la relación laboral de los trabajadores para que se les dé, el cumplimiento de las garantías mínimas que regula el Código de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Dirección General de Trabajo, en la cartilla Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, da una definición acorde al respecto indicando lo siguiente: “Contrato Individual de Trabajo, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrón) sus servicios personales o ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución dineraria.”¹⁹ Por lo que es un vínculo que une a ambas partes y quedan sujetos a una relación de trabajo a través del contrato que es ley entre las partes.

2.3. Regulación legal

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 18, define: “es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrón), sus servicios personales o a

¹⁹ Ministerio de Trabajo y previsión Social. **Cartilla laboral. derechos y obligaciones de los trabajadores.** Pág. 1



ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y directa inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase... forma...". El Artículo 19 de la misma norma legal indica que: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo...". Las definiciones anteriores, unas de las más completas en el ordenamiento jurídico, y las mismas radican a las peculiaridades de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo que describe con claridad los elementos que las diferencian.

Aunque el contrato de trabajo constituye el vínculo físico que puede originar la relación entre el patrono y trabajador, la existencia de éste se determina mediante su perfeccionamiento y éste último puede estar determinado por el simple inicio de la prestación de los servicios, la celebración del contrato que, de inicio simultáneo a la prestación de los servicios, la celebración del contrato y el pacto contenido en él de que la prestación de los servicios iniciara posteriormente.

2.3.1 Características de la relación laboral y el contrato de trabajo

De lo anteriormente descrito se puede descartar diversas características de la relación laboral y contrato de trabajo, que pueden identificarse de la manera siguiente:

2.3.2. Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo; basta con el

consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan el consentimiento y además de la entrega de la cosa.



La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el solo hecho de la prestación de los servicios.

Se necesita que exista consentimiento de ambos sujetos para crear la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

2.3.3. Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados.

Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación de servicios y el pago del salario; ya que ambos están obligados a cumplir con lo que establecieron en el contrato de prestar un servicio y de pagar por el servicio prestado.

2.3.4. Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas; es lo que se llama *intuito personae*.



2.3.5. Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

2.4. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos; en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos.

A. La capacidad: Para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años.

Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley. Artículo 8 Código Civil, Decreto Ley Número 106. Guatemala. La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones.

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio.

B. El consentimiento: Porque basta con el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; esto quiere decir que es la manifestación de voluntad, cuando una persona permite o acepta algo.



C. El objeto: Designa la operación jurídica que las partes han querido realizar, pretensión donde recae un derecho u obligación.

D. Subordinación: Persona que trabaja siguiendo las instrucciones de un empleador, sin dependencia en la ejecución de su tarea.

E. Estabilidad: En sentido material, solidez, firmeza, seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia.

“Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica”.²⁰ Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

“Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos”.²¹ La relación de trabajo surge a través de la celebración del contrato individual de trabajo, es decir, que la capacidad de ejercicio es llamada también de derecho.

La capacidad de obra o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitarse sus derechos y contraer obligaciones por sí misma.

²⁰ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 90

²¹ **Ibid.** Pág. 92



2.5. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Al estudiar la naturaleza jurídica del derecho laboral, adelantamos que los caracteres del contrato de trabajo lo sitúan dentro del derecho privado, naturaleza que surge patente de la posición personal ocupada por los contratantes, del vínculo que lo liga y de las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica.

Otra opinión influyente sobre buena parte de la doctrina no coincide con la anterior apreciación; se considera con carácter particular del contrato de trabajo que el mismo.

"Aun cuando participe de modo predominante del derecho privado, está sujeto a numerosísimas limitaciones, debidas a razones de orden público por lo que participa también del derecho público."²² Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en lo referente a las ramas tradicionales del derecho, basta tener en cuenta que por constituir contrato privado como norma, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, no deja de ser un contrato de derecho privado.

Por más que sean importantes y muy numerosas las restricciones impuestas a la libertad contractual, tanto en uno como en otro contrato; por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, el contrato es de derecho privado.

²² De Litala, Luigi. **El Contrato de trabajo.** Pág.12



Es por ello que el contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, ya que existe una relación entre las partes, mientras el convenio colectivo de condiciones de trabajo integra una reglamentación más propia del derecho público.

Esos convenios determinan el contenido de los contratos individuales y colectivos de condiciones de trabajo; pero no modifican su naturaleza jurídica por ser esta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados de las partes.

2.6. El contrato de trabajo como contrato autónomo

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el derecho civil, se considera que aquel posee existencia por ser, *sui géneris* incluido en la categoría contractual si se le mira respecto al obrero; y si se considera en relación con el patrono. El contrato de trabajo integra una figura propia autónoma, que no es similar a las clásicas figuras contractuales del derecho civil; ya que nace con derechos de carácter irrenunciable para los trabajadores.

Sin embargo, resulta acertada para quienes se pliegan a la teoría de la relación de trabajo; pues al rechazar la concepción contractualista, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma; porque sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos; las clásicas figuras contractuales del derecho civil



no contienen requisitos esenciales tan peculiares como los exigidos en el contrato de trabajo; es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos del derecho civil.

En todos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes, en el que se está examinando los principios que varían y no impera en absoluto la libre voluntad del individuo; el Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales; trata de constituirse automáticamente, rigiéndose por principios exclusivos, propios.

En conclusión, se puede decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo percibimos, de distintos ideales sociales y jurídicos, encuadra una nueva figura que no encaja dentro de los modelos a seguir de los contratos tradicionales.

El contrato de trabajo cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato.

La trayectoria segunda por el contrato de trabajo no lo desliga en absoluto del contrato tipo de derecho civil, pero sí de los contratos por él regido, inspirado en la nueva concepción social del trabajo, que ha ido estructurándose hasta adquirir independencia de la mayoría de edad, lograda precisamente por sus normas privativas.

En el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de



Guatemala expresa en el Artículo 14. "El presente código y sus reglamentos, normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del Artículo segundo.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados". Además de la imperatividad del contenido de la norma, su aspecto más importante radica en que el esquema protector que deriva del código de trabajo a favor de los trabajadores debe prevalecer aún para el caso de trabajadores nacionales que sean contratados dentro del territorio para prestar sus servicios en el extranjero.





CAPITULO III

3. Contrato individual de trabajo

La expresión del contrato de trabajo el primero en utilizarlo fue Bélgica, luego aparece en Suiza, en el Código Federal de las obligaciones, de aquí su uso se entiende en toda Europa hasta llegar a la adaptación general que hoy se tiene en el mundo.

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.

El autor Ramírez Granada, mencionado por el tratadista citado, lo define de la siguiente manera: “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.”²³ Existen muchas acepciones sobre la definición del contrato de trabajo, en tal sentido el contrato de trabajo es la relación de una persona frente a la otra, una presta sus servicios profesionales o mano de obra a otra, que por tales prestaciones pagara una remuneración.

“Convención por la cual, un personal calificado como trabajador, asalariado o empleado

²³ Ossorio. Op. Cit. Pág. 170 y 171



se compromete a cumplir actos materiales, generalmente en materia profesional en provecho de una persona denominada empleador o patrón, colocándose, en una situación de subordinación mediante una prestación de dinero llamada salario.”²⁴ Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurran sus elementos, aún cuando se le de denominación diferente, se considera contrato de trabajo.

Contrato se define como “todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, hacer o no hacer una cosa. Con ello, podemos señalar que en el contrato de trabajo las obligaciones que para las partes dimanan son las de dar o de hacer”.²⁵ Cuanto tal concepto sirve a menudo para calificar algunas situaciones complejas y oscuras, y principalmente a efectos de delimitar el campo de aplicación de algunas leyes laborales que se refieren a tal contacto, sin preocuparse de definirlo.

El contrato individual de trabajo se refiere al “acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración”.²⁶ Como bien se expresa el contrato de trabajo es una institución central del derecho de trabajo; constituye a la vez la razón de su origen y de su existencia como una disciplina jurídica autónoma.

La mayoría de los autores define el derecho laboral o de trabajo como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, razón por la cual la definición de

²⁴ Martín Vivot, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de seguridad social.** Pág. 102

²⁵ Cabanellas De Torres. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Pág. 257

²⁶ Pérez Botija, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo.** Pág.118



del contrato presenta cierta importancia doctrinaria, como la tiene también práctica; recordemos que el contrato individual de trabajo obedece a circunstancias subjetivas y objetivas del momento, en las primeras el trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo necesidades económicas y procurar un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad, en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos primarios y lograr estabilidad para una futura superación.

El patrón ha medido sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los servicios, el cumplimiento a las normas legales, independientes de la voluntad de las partes, las condiciones que determinan la existencia de la prestación de servicios, no quedan al arbitrio de las partes ni a la naturaleza de la relación laboral, ni la determinación de patrón y trabajador, ni la clase de servicios de las causas de terminación, de rescisión, y menos aún, los aspectos concretos de salarios, jornadas, vacaciones entre otros.

Pocos contratos han merecido en verdad tantas y tantas antagónicas definiciones como el de trabajo, la causa de las divergencias procede precisamente de las distintas concepciones en torno a su naturaleza jurídica y a los factores de carácter social y económico que han ejercido notable influencia.

La tipicidad del contrato de trabajo ha sido reconocida por la legislación misma después de una larga consideración literaria, donde la pretensión inicial se caracteriza por la prestación del trabajo, sin embargo, las características doctrinarias lo marcaron como una figura propia, comprendida dentro de una nueva estructura jurídica a la que se



ajusta el derecho de trabajo.

a) El jurídico, relacionado con la suscripción del documento; y b) El económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado. Así mismo señala a los sujetos de la relación jurídica laboral; el patrono, empleador o empresario, llamado también dador de trabajo, y el obrero, trabajador o prestador de la obra o servicio; la esencia del contrato de trabajo que comprende en la disciplina jurídica es la subordinación; el trabajador debe poner en el contrato su capacidad de trabajo a disposición de otro que tiene la facultad de dirigirlo en los términos de lo pactado o de lo que corresponda por la ley.

De lo establecido en el contrato de trabajo cabe pasar a lo que es la relación laboral que es entendida como un hecho mismo de realizar el trabajo; el ordenamiento jurídico vigente considera que se presenta cuando una persona física realiza actos, ejecuta obra o presta servicios a favor de otra, bajo su dependencia y en forma voluntaria y mediante el pago de remuneraciones, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

La relación de trabajo suele materializarse a través de la realización de actos, o bien de la ejecución de obras o por la prestación de servicios remunerados que a diferencia de otros contratos solo se compromete a la realización de los mismos, por ello la relación de trabajo que resulta ser un acto libre de las partes, es un antecedente necesario para un contrato de trabajo; en definitiva, la función normal del contrato de trabajo comprende dos manifestaciones:



- 1) Crear una relación obligatoria de cambio entre sus sujetos; y
- 2) Dar ocasión a la aplicación automática a dicha relación de las normas estatales y colectivas que corresponden, de acuerdo con el tipo de actividad del contrato; en cambio la relación laboral no se funda en el acto contractual sino en el propio hecho de la incorporación del trabajador a la empresa.

3.1. Características del contrato de trabajo

Son características del contrato individual de trabajo las siguientes:

- a) Bilateral o sinalagmático, porque implica prestaciones recíprocas, el trabajador sustancialmente pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador y éste tiene que pagarle por ello la consiguiente remuneración sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones reciprocas que el contrato exige.
- b) Oneroso, porque se estipulan provechos para las partes contractuales, en caso del trabajador porque va a recibir la fuente de subsistencia, por parte del empleador las utilidades o ganancias que le ocasionará el desempeño de la actividad del trabajo por parte del trabajador.
- c) Comutativo, porque, aunque sea una hipótesis, existiría equivalencia de prestaciones entre las partes que genera desde el momento de su celebración son iguales obligaciones y cargas contractuales reciprocas previendo las ventajas y riesgos



existentes para cada una de las partes.

- d) Consensual, ya que se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, no requieren para su celebración ningún acto formal, verbal o escrito puede ser manifestado de manera tácita o expresa.
- e) De ejecución continuada, puesto que se extingue con el cumplimiento de una única prestación.
- f) Normativo, es en cuanto al acto contractual propiamente dicho y sobre todo la relación jurídica emanada de él, se someten desde el momento de su consentimiento a una rigurosa disciplina heterónoma.
- g) Nominado, por su regulación en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Aunque el contrato de trabajo constituye el vínculo físico que puede originar la relación entre patrono y trabajador, la existencia de éste se determina mediante su perfección.
- h) No es solemne, ya que no es necesario que se elabore en un instrumento público para que nazca a la vida jurídica.
- i) Personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.
- j) Es de trato sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.



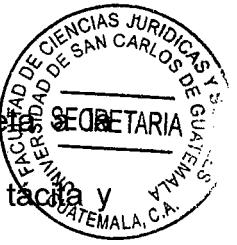
k) Es principal, porque subsiste por si solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

3.2. Requisitos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se conforma con la conjugación de algunos elementos esenciales como lo son la capacidad de las partes para celebrar un contrato de trabajo presupone la capacidad jurídica, que como bien sabemos es la aptitud de adquirir derechos y contraer obligaciones, la que a la vez puede ser de goce o de ejercicio en el caso del ordenamiento jurídico regula la capacidad relativa la cual encuadraría dentro de la capacidad de goce y es a los menores de edad mayores de 14 años pueden celebrar contratos de trabajo sin necesidad de representante.

La causa del contrato de trabajo es la función económico social del negocio, requerida por el ordenamiento jurídico para un determinado contrato la cual puede tener dos sentidos el objetivo que es referente a la finalidad típica normal del ordenamiento jurídico para un contrato de trabajo y sentido subjetivo que es con relación a un fin real y práctico que las partes se proponen al contratar; El objeto del contrato de trabajo, no puede ser ilícito o prohibido por que sus consecuencias jurídicas son distintas, advirtiéndose ya el juego peculiar de los efectos del orden público en algunas relaciones así calificadas.

El objeto del trabajo debe ser posible para que la ejecute el trabajador de lo contrario se estaría en la nulidad del contrato de trabajo por la inhabilidad del trabajador. El



consentimiento es el elemento esencial en el contrato de trabajo se concreta la voluntad concurrente al tiempo de su celebración ya sea en forma expresa o tácita y debe manifestarse por propuestas hechas por unas de las partes del contrato de trabajo dirigidas a la otra y aceptadas por ella, y eventualmente la forma prescrita al efecto es el medio por el cual se manifiesta la voluntad de las partes.

Esta deberá concretarse en un acto que se constituye en el factor necesario para el perfeccionamiento de la voluntad, para concertar el contrato de trabajo, la ley no exige una forma espacial y por lo tanto las partes pueden optar por la que más les convenga o se adecue a las costumbres, verbal o escrita, salvo casos excepcionales donde la ley disponga lo contrario.

3.3. Elementos de la contratación laboral

Tanto la doctrina como la legislación establecen cuatro elementos fundamentales inherentes a la relación o contrato de trabajo en primer lugar una existencia de prestación de servicio personal y voluntaria.

En segundo lugar, esa prestación debe hacerse por cuenta ajena o lo que es igual a otro u otros.

En tercer lugar, se refiere que las obras o servicios que se trate se efectúen en una relación de dependencia o subordinación con respecto al empleador. Y por último es preciso que medie una remuneración o salario.



El carácter personal de la prestación de trabajo se refiere a las personas naturales ya que los servicios que prestan las personas jurídicas no pueden encasillar dentro del contrato de trabajo, la regulación laboral supone la libertad de trabajo lo que significa que tanto las formas clásicas de la esclavitud y la servidumbre como las formas más modernas de movilización y utilización coercitiva de mano de obra con fines de fomento educación política o castigo se sitúan al margen del derecho laboral.

El Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Establece: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicato y a sindicarse para la defensa de sus intereses." El principio del derecho de trabajo y a la libre elección y ocupación u oficio.

El que los servicios y las obras se realicen por cuenta ajena constituye un elemento que en realidad es implícito en el propio concepto de lo que es un contrato o relación, si el trabajo no se prestara para otro si no para sí mismo se estaría ante una forma autónoma, una indagación más profunda de este elemento constituye que pone de relieve que al trabajar el obrero para otro y otros, abra que ser el empleador quien



aproveche para sí la utilidad del producto del trabajo y al propio tiempo corrta las pérdidas que pueda sufrirse, el trabajador queda exonerado del riesgo y de la responsabilidad correspondiente al mismo.

La existencia de una remuneración de cualquier clase representa así una característica esencial del contrato de trabajo sobre todo en el carácter oneroso ya que ambas partes celebran el contrato con un carácter patrimonial, la remuneración, es pues un factor conexo, no solo a la onerosidad sino también al carácter comutativo del contrato de trabajo. El trabajo prestado en ningún caso ha de presumirse gratuito a excepción que sea un trabajo de familia o bien trabajo que realizan los miembros de órdenes religiosas u organizaciones filantrópicas pero estas relaciones se hallan al margen de la relación laboral.

3.4. Condiciones de la prestación de los servicios laborales

De acuerdo con el principio de garantías mínimas, las condiciones establecidas en los contratos de trabajo son inalterables, esta alteración implica reducción de las condiciones inicialmente pactadas; no obstante, con carácter de excepción, el Código de Trabajo establece dos casos en los que sí pueden alterarse las condiciones pactadas en el contrato, siempre y cuando se den las condiciones establecidas.

El Artículo 20 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su parte conducente determina: "Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente



o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que

autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la

situación económica de la empresa.

Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este código otorga a los trabajadores.” En esta disposición se establece la inclusión dentro del contrato de trabajo de todas las obligaciones y derechos que derivan del Código de Trabajo y de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en el caso de que estos consigan condiciones más beneficiosas para los trabajadores que las contenidas en las leyes de trabajo.

Las condiciones de la prestación de los servicios lo constituyen los presupuestos indispensables para que pueda existir la prestación del servicio, de ellos dependerá la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo prestado. Estas son: a) la materia u objeto; b) la forma o modo de su desempeño; c) el tiempo de su realización

3.5. Simulación en la rescisión de los contratos de trabajo

La simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; en el campo jurídico, en términos generales, la simulación es la alteración de la verdad, teniendo diferente trato, según sea el propósito de la simulación; la encontraremos en todas las ramas del derecho, sea privado o público. La alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y es necesario hacer diferencia de estos dos conceptos; mientras



que en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

El tratadista determina al respecto de lo anterior lo siguiente: "Para darse exacta cuenta de estas nociones fundamentales es conveniente señalar que, en la primera, lo que se pretende es la creencia falsa de un estado real mientras que, en la segunda, lo que se intenta es ocultar el conocimiento de una cosa".²⁷ Claramente se entiende que es emitida conscientemente, para producir engaño de algo, la falsedad, que altera el elemento objetivo de la relación laboral, mientras que la simulación solo disfraza el consentimiento.

Estos conceptos aparecen reunidos dentro del derecho, en el marco común de una sola idea, la de simulación, la cual se desglosa a su vez, en los conceptos simulación absoluta y simulación relativa. Este fenómeno jurídico de simulación interesa al derecho en si, incluyendo en ésta expresión a la colectividad, a los intereses financieros del Estado; que afectan los intereses del orden público o privado, siendo la sanción a la simulación la nulidad.

3.6. Características de la simulación

Se puede decir que es un vicio del consentimiento, cuya finalidad es hacer aparentar lo que realmente no es; hay un acto verdadero y es el que se oculta, y un acto falso que se ejecuta para ser conocido por terceros, en el cual las partes declaran falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas, llamado acto ostensible.

²⁷ Herrera Nieto, Bernardino. **La simulación y el fraude de la ley en el derecho del trabajo.** Pág. 14



Con respecto a las características de la simulación, "En la simulación, pues, los contratantes están de acuerdo sobre la apariencia del acto que no lleva a cabo realmente, o bien en aquella forma visible de que se sirve como un instrumento para engañar a terceros."²⁸ En otras palabras evita el cumplimiento de ciertas obligaciones; la simulación es un término jurídico empleado para la demostración aparente de un acto o contrato jurídico, ya existente o que tenga una naturaleza distinta a la que se muestra.

Las características de la simulación son por tanto las siguientes: a) una declaración deliberante disconforme con la intención; b) concretada de acuerdo con las partes; y c) para engañar a tercera personas.

La última equiparación, aun usual, integra un antagonismo, pues en la simulación se exhibe la apariencia de algo inexistente, mientras en la disimulación se encubre la realidad que no se quiere dar a conocer. El objeto de la simulación consiste en engañar; y desde este punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude del cual no se diferencia sino como especie del género.

3.7. Definición de simulación

Con respecto a la definición, existe falta de precisión y discrepancia de criterio, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia; el hecho es debido al silencio, que sobre esta figura mantiene en general la regulación civil de un gran número de países y, en

²⁸ Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de derecho civil III.** Pág. 438



particular, en Guatemala.

Conforme al Artículo 1282 del Código Civil “La simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter”. De descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra la población más débil, en este caso los trabajadores.

La simulación laboral ha venido presentándose en Guatemala por parte de los empleadores que de manera premeditada ejecuta el empleador; en vista que los trabajadores por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales indirectamente renuncian a sus derechos laborales, sin darse cuenta de que se está violentando el principio de irrenunciabilidad.

3.8. La suspensión y terminación de la relación laboral y el desempleo

La interrupción temporal de la prestación laboral sin romperse la relación contractual entre el empleador y el trabajador, de tal forma que quedan sin efecto las obligaciones de las partes de trabajo y pagar durante un determinado tiempo el cual puede ser o bien esporádicamente obedeciendo a causas extrínsecas o intrínsecas y producir varios efectos, el trabajador tiene el derecho de reincorporarse al trabajo cuando cesen las causas o motivos de la suspensión del contrato de trabajo.

Hay suspensión del contrato de trabajo cuando se afecta una o la totalidad de



relaciones de trabajo vigentes en la empresa y una o ambas partes de esta relación dejan de cumplir con sus obligaciones principales, pueden existir varias causas de suspensión del contrato de trabajo las cuales se detallan a continuación:

- i. Por mutuo acuerdo: Las partes acuerdan que se produzca la suspensión y su duración, si durante este tiempo va a existir o no retribución (que, en su caso, no podría ser considerada salario sino no una ventaja económica) y las condiciones de la reincorporación del trabajador.
- ii. Incapacidad temporal del trabajador: Es la situación en la que el trabajador se encuentra impedido para el trabajo por enfermedad común o profesional o por accidente, sea o no laboral, y recibe asistencia sanitaria o se encuentra en periodo de observación médica. La reincorporación se producirá cuando el trabajador sea dado de alta o declarado afecto a lesiones permanentes no invalidantes o incapacidad permanente parcial; su remuneración consistirá en una prestación económica a cargo del empleador cuando la baja dure de cuatro a quince días, o a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando sea mayor el tiempo será a cargo del empleador en el supuesto que dicha prestación no sea retribuida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- iii. Por incapacidad permanente: Si el trabajador en incapacidad temporal es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez el empleador podrá extinguir el contrato de trabajo, salvo que el órgano que haya emitido la calificación estime que puede producirse una mejoría a su estado que le permitirá la



recopilación a su puesto de trabajo.

iv. Por riesgos durante el embarazo: Se producirá cuando las condiciones del trabajo puedan influir negativamente en la salud de la embarazada o suponer un peligro para el feto y el cambio en el presupuesto no resulta posible dentro de la organización de la empresa.

v. Por cumplimiento de un cargo público representativo: El cumplimiento de estas funciones no tiene por qué suponer necesariamente la suspensión del contrato de trabajo, pero en estos casos su duración dependerá de las características de tales funciones.

vi. Privación de libertad del trabajador: Suspenderá el contrato de trabajo mientras no exista sentencia condenatoria, en cuyo caso el empresario podrá optar por la extinción, el trabajador no tendrá derecho a percibir remuneración y si la sentencia es absolutoria deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

vii. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: Esta sanción ha de estar contemplada en el convenio colectivo aplicable y ser impuesta por la comisión que el trabajador haga de una falta más o menos grave. El trabajador no tendrá derecho a percibir remuneración en este periodo y deberá reincorporarse inmediatamente tras el cumplimiento de la sanción. El empleador no podrá imponer al trabajador una sanción que implique la prestación de trabajo sin remuneración; una multa o sanción económica o la pérdida de días de vacaciones.

viii. Por fuerza mayor con carácter temporal: Se entiende por fuerza mayor aquellos hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que imposibilitan temporalmente al empresario o al trabajador cumplir sus respectivas obligaciones. La suspensión requerirá la autorización de la autoridad laboral estatal y durante este periodo el trabajador no tendrá derecho a percibir ni salario ni indemnización alguna.

ix. Por causas económicas, técnicas organizativas o de la producción: Conllevarán la suspensión del contrato de trabajo si con esta medida se contribuye a mejorar la situación de crisis en la que se encuentra la empresa; será necesaria la autorización de la Inspección General de Trabajo, ya que es la institución que lleva el control para el respeto de los derechos de los trabajadores.

x. Por el ejercicio del derecho de huelga: Es la situación por la que un colectivo de trabajadores decide de forma unilateral cesar en la prestación de sus servicios lo que conlleva a la suspensión de sus contratos de trabajo. El trabajador no tendrá derecho a remuneración mientras dure la huelga, pudiendo incorporarse en cualquier momento a su puesto de trabajo, aunque la situación de huelga continúe.

xi. Por el cierre legal de la empresa: es la decisión del empleador que implica el cierre del centro de trabajo por determinadas causas e implica la suspensión de los contratos de trabajo. El trabajador no tendrá derecho a percibir su salario salvo que el cierre de la empresa sea declarado ilegal, y podrá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando se proceda a la reapertura del centro de trabajo.



En casi todos los países, y Guatemala no es la excepción, existe la tendencia a limitar las causas de terminación de los contratos de trabajo con el fin de mantener la estabilidad laboral. Uno de los medios para conseguir este fin es la suspensión de los contratos de trabajo que deja a éste en vigor, aunque no se cumplan; pasajeramente ciertas obligaciones no pueden hacerse valer ciertos derechos; por varias circunstancias; trabajadores y patronos pueden incumplir con sus obligaciones fundamentales, prestar el servicio e incluso pagar el salario, respectivamente.

La institución de la suspensión del contrato de trabajo persigue la resolución de estas situaciones estableciendo los casos en los cuales pueden suspenderse los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes; sin que el trabajador incurra en responsabilidad por no desempeñar el servicio y el patrono por no pagar por el servicio prestado.

El principio en que se fundamenta, en casi todas las legislaciones, la suspensión del contrato de trabajo señala que ninguno de los contratantes es responsable en caso fortuito.

Como el principio presenta vaguedad, algunas legislaciones, como la guatemalteca, señala taxativamente los casos de suspensión; otras, que garantizan la permanencia de la relación de trabajo en beneficio del trabajador, consideran la necesidad de consignar una regla lo suficientemente elástica para permitir al obrero falta en determinadas condiciones a su trabajo.



Cabe distinguir, entre suspensión y extinción de la relación laboral; la suspensión; el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción, mientras que la extinción supone la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, aunque algunos persistan durante un cierto plazo".²⁹ Una lleva a cabo de forma temporal, y la otra significa la terminación definitiva de la relación laboral que existe entre trabajador y patrono; esa es la principal diferencia que existe, en términos legales, entre ambos términos.

Por lo general, la medida que ordena la suspensión de la relación laboral es sin pago de salarios por el empleador, y sin prestación de servicios por el trabajador. Cuando el empleado continúa devengando el salario no hay suspensión de contrato sino de suspensión de servicios. Otros derechos del trabajador continúan vigentes mientras dura la suspensión dada la naturaleza transitoria de la misma; la suspensión generalmente la ordena el empleador, con o sin causa aparente; pero también puede tener origen en alguna disposición imperativa de la ley, por el convenio de partes, y hasta por la transacción entre las partes.

La suspensión puede ser: a) Individual parcial: afecta una relación de trabajo, una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales; b) Individual: afecta una relación de trabajo, las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; c) Colectiva parcial: una misma causa afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de

²⁹ Pérez Botija. Op. Cit. Pág. 256



trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, el patrono o sus trabajadores de cumplir sus obligaciones fundamentales; d) Colectiva total: una misma causa afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, el patrono y sus trabajadores dejen de cumplir sus obligaciones fundamentales.

El Artículo 66 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: a) las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; b) las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; c) la obligación de trabajo sin goce de salario adicional que imponga el Artículo 63, literal e." La suspensión individual se origina por las causas mencionadas anteriormente, siempre que sean retribuidas que impidan temporalmente la prestación de los servicios, en espacial a los que no tienen derecho a remuneración.

El Artículo 68 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala, establece: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos." Debe advertirse entonces que los casos de suspensión individual total son tres; licencia o descanso;



riesgo laboral y no tenga cobertura de seguro social; los casos que se haya decretado prisión provisional. Suspensión parcial, reforma del auto de prisión que proponga la libertad del trabajador; el delito no se debe suponer cometido en contra del empleador.

La suspensión del contrato de trabajo constituye uno de los tres institutos que, dentro del derecho individual de trabajo, busca garantizar el principio de estabilidad e indefinidad de la relación de trabajo.

Derivado de esto, la suspensión evita que se produzca la extinción de la relación o del contrato individual de trabajo, a pesar de que una o ambas partes de la relación dejen de cumplir temporalmente sus obligaciones fundamentales de prestar el servicio y pagar el salario respectivamente.

3.9. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo

Son el incumplimiento de las prestaciones fundamentales ya sea parcial o totalmente, individual o colectivamente, manteniendo el vínculo laboral. Hay efectos secundarios como la imposibilidad de terminar el contrato sin justa causa por parte del patrono durante la vigencia de la suspensión individual total o parcial al contrario del trabajador que puede terminar con o sin justa causa, dando a este último caso el preaviso respectivo.

En los casos de suspensión colectiva parcial o total, salvo los casos de huelga y paro, para que surta efectos jurídicos es necesario que se demuestre en expediente que se



sigue ante la Inspección General de Trabajo. Si ésta se declara sin lugar la solicitud de suspensión, los trabajadores pueden darse por despedidos indirectamente.



CAPITULO IV

4. La terminación de los contratos de trabajo

Su causa más frecuente e importante es el despido; éste es el medio por excelencia para darlo por terminado, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen la regla general. Este tipo de contrato concuerda de mejor forma con la idea de permanencia y estabilidad laboral. El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo mediante una declaración universal de voluntad en los supuestos, condiciones y formas legales. El despido representa también la facultad de uno de los sujetos de la relación de trabajo para dar por concluida la misma cuando la contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones.

Es, pues, un derecho potestativo concedido a las partes, el cual supone los siguientes elementos: un acto y omisión imputable a una de las partes. El acto u omisión puede provenir de dos causas: a) por incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato; b) por falta de consideración entre los trabajadores y el patrono, necesaria en la relación personal. La finalización de la relación laboral se produce por un acto unilateral, del patrono o del trabajador, pero para que dicho acto no conlleve responsabilidad debe basarse en una causa justa.

Cuando el acto unilateral lo ejecuta el patrono, se está ante un despido directo; cuando, por el contrario, el acto lo realiza el trabajador existe un despido indirecto. Cuando el trabajador es despedido injustificadamente o por causa ilegitima se da por despedido



injustificadamente, en ambos casos existe un acto imputable al patrono; no obstante, en el primer supuesto es el patrono, en el segundo, el trabajador es quien pone fin a la relación laboral.

El despido por causa justa tiene dos características: a) depende de una causa reconocida como justificativa de la terminación del contrato; b) produce la terminación del contrato de trabajo de modo inmediato y no crea obligaciones. Es indudable, tanto el patrono como el empleador al concertar el contrato conocen el beneficio mutuo que representa la relación laboral en su mayor tiempo posible. La ley garantiza, además, la estabilidad del trabajador en su empleo restringiendo al mínimo las causales de disolución del vínculo, desde el punto de vista de la producción de interés para la colectividad en su conjunto. El acuerdo de partes para la terminación del contrato, o mutuo disenso, consiste en la voluntad manifiesta de ambas de dar fin al convenio el cual es siempre posterior a la celebración de éste.

Este acuerdo no puede ser obstaculizado por la ley, siempre que sea libre, voluntaria y no vulnere los derechos irrenunciables del trabajador; una manifestación del mutuo disenso seria, por ejemplo, la renuncia del trabajador al empleo, aceptado por el empleador equivalente al preaviso que la ley exige a las partes cuando hay rescisión unilateral del convenio; el despido constituye la causa más frecuente de la terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, siendo menos frecuente en contrato a plazo. El despido es una facultad patronal de poner fin a la relación laboral por motivo justificado o no; la contrapartida de esta facultad es la audiencia propia del trabajador cuando decide disolver el vínculo.



Por otra parte, el despido tácito se manifiesta en ciertas actitudes tales como el trato injusto, la prepotencia, la negativa de una licencia justificada, entre otros; este tipo de despido persigue, generalmente, provocar la renuncia del trabajador o el abandono de su puesto, con la siguiente pérdida de su derecho a reclamar indemnización por falta de preaviso.

Es decir, lleva consigo una actitud dolosa la cual debe ser sancionada por el juez laboral quien ordena la reincorporación a su empleo o el pago de la indemnización y los beneficios sociales correspondientes. El despido injusto o por causa no imputable al trabajador es prohibido en las legislaciones, por aplicar una denuncia abusiva e ilícita del contrato de parte del empleador. La infracción de la prohibición es sancionada con la nulidad del acto o con el pago de las indemnizaciones y los beneficios consiguientes.

Si se declara la nulidad del despido, la solución más lógica es la readmisión del trabajador a su puesto con idénticas condiciones; de no ser posible, el pago de las indemnizaciones previstas en la ley resuelve el conflicto. El despido por causa no imputable debe ser precedido de una notificación anticipada por el trabajador denominada preaviso, dando término preciso para el abandono del empleo, de acuerdo con la antigüedad de los servicios. El despido por causa justa procede únicamente cuando la gravedad de la falta cometida por el trabajador hace imposible la continuación del contrato. La falta grave implica violación culpable del contrato de parte del trabajador, y puede obligarlo al pago de indemnizaciones por el daño causado aparte de la causa del despido como lo establece la legislación:



El Artículo 67 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala, establece: "hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos." Esta disposición es la que impide que se puedan fraccionar el tiempo de servicio en perjuicio del trabajador, en realidad aquí puede apreciarse el propósito de la suspensión, cual es el mantener incólume la continuidad de la relación de trabajo.

Finalmente, esta disposición es la que establece la nulidad de toda cláusula contractual que tienda a pactar la interrupción de la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, esto como mecanismo de protección de la garantía de irrenunciabilidad que hace nulo de pleno derecho el pacto que tienda hacer renunciable todo derecho que con carácter mínimo e irrenunciable ha sido establecido en las leyes de trabajo y en el contrato de trabajo a favor del trabajador.

El Artículo 78 del mismo cuerpo legal establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que



transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido". La norma sitúa los presupuestos para que se tenga por consumado el despido directo y justificado, siendo estos:

El que el patrono comunique la terminación exclusivamente por escrito al trabajador, indicándole la causa en la que funda el despido y esta cese efectivamente en el desempeño de sus labores.

Por otro lado, la norma establece el derecho del trabajador de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en la vía de juicio ordinario dentro del plazo de prescripción de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato; con el objeto de que el patrono comparezca a juicio a probarle la existencia de la causa en las que fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador. a) las indemnizaciones según el código le pueden corresponder; y b) a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.

"El Artículo 80 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "la terminación del contrato de conforme a unas o varias de las causas enumerada en el artículo anterior constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo...".



Se refiere esta disposición a los presupuestos que deben concurrir para que se considere por consumado el despido indirecto, que son el que el trabajador comunique al empleador su decisión de darse por despedido indirecta y paralelamente cesar en la prestación de los servicios.

Y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84 del Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. “El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de emplazar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto del pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procesan.” Normalmente en estos casos, la entrega del cargo se produce posteriormente a la terminación efectiva del contrato, regulándose que en esta situación este tiempo no será computado dentro de la relación laboral, pero si habrá obligación del empleador de retribuirlo al trabajador, aplicando la misma tasa de salario con la que lo retribuyó en la relación laboral.

4.1. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador

Dentro dichas formas de terminación la doctrina reconoce la renuncia que es un derecho indiscutible del trabajador, no conllevando mayores consecuencias a excepción del aviso previo que regula el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 83. De la pérdida de la indemnización, salvo la prevalecida de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo. El despido indirecto se da cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy



deterioradas o en previsibles vías de concluir las partes invocan cualquier circunstancia con el objeto de precipitar la terminación del contrato de trabajo.

Se hace referencia en la disposición de dos casos: el primero relacionado a cuando el trabajador desee darse por despedido sin justa causa; y el segundo relacionado al caso en el que el trabajador desee dar por terminado su contrato de trabajo por decisión unilateral o mutuo propio. En ambos casos, si dentro del contrato individual de trabajo, no se ha normado un plazo de preaviso dentro del cual el trabajador deba hacer del conocimiento del empleador, su retiro del puesto de trabajo debe aquel observar los plazos de preaviso que se norma en esta disposición, pues de lo contrario incurrirá en responsabilidad al suponerse que su retiro abrupto ha afectado la continuidad de las labores al no permitir al empleador la búsqueda de un sustituto antes de su retiro.

El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, viene a ser una manifestación del empleador con una acción secundaria para que el trabajar se vaya y termine la relación. El legislador basándose en el principio de tutelaridad reguló en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 79. Las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

La figura del abandono, que consiste en que el trabajador sin dar ningún tipo de aviso, dejar de asistir a su trabajo, en estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección



General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, seguidamente la gravedad e importancia del caso promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto con el objeto que el empleador no pague indemnización, y el trabajador tenga la obligación del pago del importe del preaviso los daños y perjuicios causados estimado por el tribunal.

La última variante con respecto a la terminación de los contratos por parte del trabajador es la no reintegración a su puesto de trabajo y consiste en que una vez ha desaparecido la causa de suspensión del contrato el trabajador no se presenta a ejecutar los servicios por los cuales fue contratado.

Este supuesto tiene mayor aplicación en el caso de la suspensión colectiva, especialmente en la huelga, una vez que el juzgado fijo el término durante el cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa, dicho plazo lo regula el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 396. También el contrato individual de trabajo puede ser terminados por otras causas las cuales son: a) el fallecimiento del trabajador; b) el fallecimiento del patrono; y c) el cierre o compra de la empresa. En resumen, para comprender el Artículo que antecede en cuanto a la terminación de contrato de trabajo en paro justo: es cuando el Juez de Trabajo y Previsión Social establece que los motivos que lo originaron son imputables a los trabajadores.

En este caso puede advertirse que lo que se establece previo a declarar la justicia del paro, es que este se motivó en la intransigencia de los trabajadores para requerir del



empleador reivindicaciones económicas que este no estaba en la posibilidad de atender y que lo obligaron a suspender la producción.

Si el paro es justo tiene como consecuencia para los trabajadores la terminación de sus contratos de trabajo sin responsabilidad para el empleador, advirtiéndose con esto la consecuencia gravosa que en contra de los trabajadores acarrea esta modalidad del paro, lo que en ningún caso se produce en la huelga aun y cuando esta haya sido declarada justa. El paro es injusto cuando se establece por parte del Juez de Trabajo y Previsión Social que los motivos que originaron son imputables para el patrono.

En este caso la situación que permite declarar la justicia el paro es haber establecido que el mismo motivo en actos ejecutados por el empleador que tendieron a impedir la pretensión de los servicios a los trabajadores. Si el paro se declara injusto tiene como consecuencia para el empleador, la obligación de pagar a los trabajadores todos los salarios que corresponden al tiempo que sus contratos de trabajo se mantuvieron ilegalmente suspendidos.

4.2. Efectos colaterales de la terminación del contrato de trabajo

Dentro de dichos efectos de la terminación del contrato laboral se consideran los siguientes que importantes para establecer los derechos de los trabajadores y patronos:

- i. Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entretenimiento que en algunas



ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

- ii. El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- iii. En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador o personero de la empresa, así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- iv. Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que, en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades.

4.3 Descripción de la realidad de la problemática en la actualidad

En diciembre de 2019 en Wuhan, localidad de la providencia de Hubei, China, se informó por parte de las autoridades de salud sobre un grupo de casos de neumonía severa con origen desconocido, brote que posteriormente la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) identificó que provenía de agente (SAR-CoV-2) que causa la enfermedad COVID-19, **un tipo de nuevo coronavirus**.

A partir de allí, denominado COVID-19, expandiéndose en el mundo rápidamente, al punto que en marzo de 2020 la Organización Mundial de Salud (OMS, 2020), a pesar de haber declarado previamente que el brote era una emergencia de salud pública de



interés internacional (PHEIC), declaro que el mismo tenía la naturaleza de ~~pandemia~~, por lo que se instó a los países a tomar acciones urgentes y dedicadas para la identificación, confinación aislamiento y monitoreo de los posibles casos y tratamientos de los casos confirmados.

A partir de tal recomendación, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala, junto con el Organismo Ejecutivo, avanzaron en establecer medidas preventivas, y teniendo ya el primer caso de virus confirmado en el país el 13 de marzo del 2020, y mediante Decreto Gubernativo 5-2020, 6-2020 y 7-2020 se decretó **Estado de Calamidad Pública** en todo el territorio nacional debido a la pandemia de coronavirus COVID-19, publicado originalmente el 6 de marzo de 2020; y su última modificación el 02 de septiembre de 2021 por el Decreto 8-2021. Declarando Estado de Calamidad Pública y le da facultad al Presidente de la República para atender la crisis sanitaria y se limita la libertad de tránsito moderadamente con el transcurso del tiempo.

Derivado de la pandemia (SARS-CoV-2) conocido como COVID-19, en Guatemala, las relaciones laborales entre trabajadores y patronos han sufrido un proceso de transformación, entre las medidas adoptadas, se decidió suspender la mayoría de actividades de casi toda la población guatemalteca, era de esperarse que tales decisiones administrativas impactaran de manera directa a los trabajadores, situación que había sido advertida por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su comunicado de fecha 18 de marzo de 2020, en la cual la Organización instó a los estados a adoptar medidas urgentes para, estimular la economía y empleo, apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos, proteger a los trabajadores en el lugar de



trabajo, garantizando la estabilidad laboral, y buscar soluciones mediante el diálogo social. Así lo indica la OIT:

"El Covid-19 tendrá una amplia recuperación en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familiares, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajador entre aspectos fundamentales, a saber:

1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); 2) la cantidad de trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral (...) en varias estimaciones preliminares de la OIT se señala un aumento del desempleo mundial que oscila entre 5,3 millones (saco "más favorable") y 24,7 millones de personas (saco "más favorable"), con respecto a un valor de referencia de 188 millones de desempleados en 2019. Con arreglo al caso hipotético de incidencia "media", podría registrarse un aumento de 13 millones de desempleados (7,4 millones en los países de ingresos elevados).

Si bien esas estimaciones poseen un alto grado de incertidumbre, en todos los casos se, pone de relieve un aumento sustancial del desempleo a escala mundial. A título comparativo, la crisis financiera mundial que se produjo en 2008-9 hizo aumentar el



desempleo en 22 millones de personas.³⁰ Desempleo mundial se ha visto paralizado por un largo periodo de tiempo, y sumando, el (SARS- CoV-2) coronavirus o COVID-19, llegó a afectar todos los procesos relacionados con la producción de bienes y servicios; así como los procesos comerciales, generando crisis económica de carácter económico social y sobre todo laboral.

El desempleo es uno de los indicadores más resaltantes, llevando consigo una afectación directa al entorno familiar, que hasta la fecha no se ha logrado recuperar, en Guatemala lo que más afecta a la población es que el salario es más bajo que el valor de la canasta básica, el desempleo es de carácter urgente de analizar, para el bien común de todos los guatemaltecos.

En efecto, una vez se ordenaron los asilamientos preventivos obligatorios se desató por parte de los patronos, una proliferación de discusiones de suspender los contratos de trabajo, con base a la existencia de una fuerza mayor que impida desarrollar con normalidad las actividades de los distintos sectores económicos.

El 23 de marzo de 2020, se declara caso de fuerza mayor el estado de calamidad, con el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el acuerdo es de aplicación temporal, mientras subsisten las circunstancias del (SARS- CoV-2) COVID-19, que operan como causas de suspensión individual o colectiva total de los trabajadores.

³⁰ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang--es/index.htm **El COVID-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo, afirma la OIT** (Consultado: 2 de agosto de 2021).



El asilamiento dio lugar a todo tipo de decisiones, que llevo al pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del “comunicado de fecha 24 de marzo de 2020, donde exhorta a efectuar la suspensión la salud ocupacional es responsabilidad de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, a quienes les exhorta efectuar la suspensión de los contratos de trabajo en la modalidad formada y tiempo que cada situación individual o colectiva amerite.”³¹ La pandemia dio lugar a un cambio en la forma de realizar el trabajo, y con ello se creó en Guatemala; Registro, control y autorización de contratos de trabajo que hayan ocurrido o estén por ocurrir luego de la publicación que se detalla a continuación.

El 7 de abril de 2020 fue publicado en el Diario Oficial el Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio del cual se crea el procedimiento electrónico para registro, control y autorización de suspensión de contratos de trabajo. El procedimiento creado para la suspensión de contratos de trabajo por medio del cual Acuerdo Ministerial es de carácter temporal y se mantendrá vigente por el tiempo que persistan las consecuencias que se derivan de la pandemia del (SARS-CoV-2) conocido como COVID-19.

El Acuerdo Ministerial contempla la suspensión colectiva o total de los contratos de trabajo, de forma parcial o total; tal como lo establece el Artículo 73 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. La

³¹ <https://www.biplegal.com/es/disposiciones-normativas-a-raiz-del-covid-19-en-guatemala/> **Suspensión de los contratos de trabajo.** (Consultado: 9 de septiembre de 2021).

suspensión colectiva debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, en caso de no ser autorizada o no solicitarse dicha autorización, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, es decir procediendo indemnización.

Por otro lado, la suspensión individual puede ser acorde entre el patrono y el trabajador cuando las circunstancias lo ameriten.

De conformidad con el procedimiento establecido a través del Acuerdo Ministerial, tanto la solicitud de suspensión colectiva de contratos de trabajo, con la notificación de suspensión individual de esto debe hacerse a través de un formulario que deberá presentarse por medio de la “página web del Ministerio de Trabajo.”³² Llamado procedimiento electrónico para el registro, control y autorización de suspensiones colectivas de los contratos de trabajo ante la Inspección General de Trabajo.

Debe tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá hacer las verificaciones que requiera para corroborar la información consignada en el formulario en cuanto a la fecha de suspensión de actividades.

Asimismo, cabe resaltar que la suspensión de contrato de trabajo fundado en el Estado de Calamidad podrá denegarse en caso de tratarse de un centro de trabajo que no tiene prohibición de operar de conformidad con las disposiciones emanadas por dicho Estado de Calamidad.

³² <https://www.mintrabajo.gob.gt/Formulario de suspensión>. (Consultado: 9 de septiembre de 2021).



La autorización o denegatoria de la suspensión de los contratos de trabajo deberá ser notificada al patrono por el Ministerio de Trabajo en el plazo de cinco días a partir de la presentación del formulario.

En vista de dichas modificaciones y el cierre parcial de operaciones en los centros de trabajo, se hacen necesario conocer lo relativo a las suspensiones de los contratos de trabajo, y que se encuentran regulados por la legislación laboral en Guatemala, específicamente en los Artículos 65 al 75 inclusive, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Derivado de esto, la suspensión evita que se produzca la extinción de la relación o contrato individual de trabajo, a pesar de que una o ambas partes de la relación dejen de cumplir temporalmente con sus obligaciones fundamentales de prestar servicios y de pagar salario respectivamente.

Y el procedimiento que debe de observar para la reanudación de las labores que se han visto suspendidas.

Así mismo surgen razonamientos y preguntas de la situación de los contratos de trabajo en Guatemala, por la (SARS-CoV-2) conocido como COVID-19 entre las cuales tenemos las siguientes:

- i. En que consiste la suspensión de los contratos de trabajo: La suspensión de la relación laboral a través de los contratos de trabajo consiste, no en la terminación de la



relación de trabajo, sino en dejar en efectos suspensivos la continuidad del vínculo laboral por tiempo definido, sin que esto implique que el mismo se da por finalizado.

ii. Cuáles son las formas de suspensión de la relación laboral que considera la legislación guatemalteca: Puede darse de cuatro formas y puede ser aplicada a cualquier relación de trabajo vigente.

a) Individual parcial: Cuando afecta una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones; b) individual total cuando afecta una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; c) colectiva parcial cuando una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en el lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y d) colectiva total cuando por una misma causa se afectan o la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigente en el lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

iii. Que situaciones laborales se consideran como causas de suspensión individual parcial del contrato de trabajo. a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o patrono; b) las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal; y c) la obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e) del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Se refiere esta obligación a la



actividad del trabajador que resulte como consecuencia de prestar su esfuerzo en caso de siniestro o de riesgo inminente, en el caso de los compañeros de trabajo o los bienes del empleador puedan verse amenazados, por la ocurrencia de algún suceso natural o accidental.

Este es precisamente uno de los casos, en los que la actividad laboral cumplida por el trabajador no es remunerada, como excepción al principio de que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, pues se asume que lo ocurrido no es imputable al patrono.

iv. Existe la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo, encontrándose en un periodo de suspensión de los contratos de trabajo: El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no le puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador si puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que, de aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este. Fundamento legal Artículo 69 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala. Aunque la norma establece de derecho del empleador a dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, no debe olvidarse que el acto del despido incausado o de causa inexistente, constituye una forma de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral expresamente prohibido para el empleador porque atenta contra la garantía de estabilidad laboral, y



solo permitida como forma de terminación para los trabajadores quienes pueden ejercerla por medio del acto de la renuncia.

v. Obligación de la previsión social por parte del patrono durante la suspensión de las relaciones de trabajo: Existe para el patrono continuar con los aportes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debiendo únicamente el patrono pagar únicamente la cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

vi. Que situaciones laborales se consideran como causas de suspensión individual total de contrato de trabajo: a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; b) los casos previstos en el Artículo 66 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala. c) una vez trascurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario; y d) la prisión provisional, la prisión simple el arresto menor, que en contra del trabajador se decreten, siempre que las mismas sea seguida de auto que forme, de sentencia absolutoria o si el trabajador su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, representantes o los intereses de uno u otro.

vii. Que situaciones laborales se consideran como causas de suspensión colectiva



parcial de contrato de trabajo: a) La huelga legalmente declarada; b) los sacos previstos en los Artículos 251 y 252, párrafo segundo; c) la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y d) las causas que enumera el Artículo 71 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala, siempre que los patronos hayan accedido, ante o después de la suspensión, a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios de forma parcial o total.

viii. Que situaciones laborales se consideran como causales de suspensión colectiva total del contrato de trabajo: a) huelga legalmente declarada, cuya causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; b) el paro legalmente declarado; c) la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono; d) la muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y e) los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

ix. En qué momento se considera la reincorporación a las labores por parte de los trabajadores luego de una suspensión de los contratos de trabajo: La reanudación de los trabajadores debe darse dentro de los quince días siguientes al día en que la Inspección General de Trabajo recibió por parte del patrono el aviso de reinicio de labores, para el solo efecto de tener por terminados, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de dicho plazo.



La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores o trabajador, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le soliciten. O el trabajador, ejercer el derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

4.4. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo a causa del COVID-19

Actualmente estamos atravesando una situación impredecible, que está afectando a todos los sectores económicos del país, y se están viendo afectados tanto patrono como trabajador.

Ante esta situación el Estado de Guatemala autorizo la forma de realizar la suspensión de los contratos de trabajo, de los trabajadores advirtiendo que únicamente es una suspensión temporal, el tiempo que dure el Estado de Calamidad decretado, donde al terminar esta situación se debe de incorporar nuevamente a los trabajadores a sus puestos de trabajo, sin que haya existido una interrupción en la relación de trabajo, y bajo las mismas condiciones de las que fue contratado.

Pero el problema radica que varios patronos están utilizando la suspensión de los contratos de trabajo, para reincidir los contratos, y pagar concepto de vacaciones el último mes laborado, y al momento que firman la supuesta suspensión del contrato, les indican que les rescindieron el contrato de trabajo, vulnerando así las garantías mínimas del trabajador, violentando el derecho al trabajo y quebrantando la relación de trabajo y economía del trabajador.



Por lo que ante esta situación los patronos están evitando la erogación económica

los beneficios laborales, vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones.

Debido a la emergencia sanitaria y crisis económica derivada por la pandemia del nuevo (SARS-CoV-2) conocido como COVID-19 la población laboralmente activa ha experimentado un descenso importante; hay muchas razones, por tanto, para darle al problema del empleo máxima atención, por su influencia decisiva en el desarrollo y bienestar nacional; además si se tiene presente los siguientes factores que inciden de forma favorable sobre el nivel ocupacional en Guatemala.

La alta desequilibrada distribución geográfica de la población en el territorio nacional; la decreciente tasa de crecimiento ocupacional en el campo de un país cuya población es preponderadamente rural; y la lenta absorción de mano de obra que muestran los sectores más moderados de la economía en las áreas urbanas del país, ante el ritmo expansivo de la oferta de trabajo.

4.5. Control que debe de ejercer la Inspección General de Trabajo

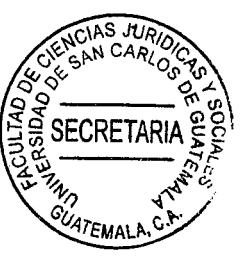
La Inspección General de Trabajo, como institución que vela porque se haga cumplir los derechos de los trabajadores, tendría que regular el control de los contratos de trabajo en general, para impedir que se vulneren los derechos laborales, sobre todo por la emergencia sanitaria y crisis económica derivada por la pandemia.



En ese sentido, la función del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo debería de tener como una de sus atribuciones verificar las circunstancias de fuerza mayor si claramente son innecesarias pues las decisiones tomadas no llegan a definir si efectivamente era válido la terminación de los contratos de trabajo durante la pandemia.

Aunque por regla general el carácter de fuerza mayor o caso fortuito se atribuye a fenómenos de corta duración, en este caso fue lo contrario, en el marco del derecho laboral, que tiene como objetivo la estabilidad del contrato y con ello los derechos del trabajador, no cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos, imprevisibles e irresistibles impidan, durante un tiempo prolongado, como el distanciamiento social decretados por el gobierno por un lapso amplio la ejecución del contrato, sin que ellos hayan despedido realmente de la voluntad del trabajador.

Por otra parte, no es la pandemia o la enfermedad generada, lo que causa la imposibilidad absoluta de prestar los servicios, es en realidad las decisiones tomadas por los patronos de suspender a través de la simulación los contratos y dar por terminados estos sin haberle dado ninguna oportunidad o buscar alguna opción, para que el trabajador no perdiera su estabilidad económica que tanto necesita en esta pandemia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Se ha determinado que los patronos antes de llegar a la suspensión no aplican las diferentes opciones ni tampoco celebran contratos de trabajo de forma escrita, lo que perjudica tanto al trabajador como al mismo patrono, en especial al trabajador a quien con mayor frecuencia le son violentados sus derechos, ante la falta material de un documento en la cual se establezcan sus condiciones de trabajo, afectándolo en esta pandemia, que de mala fe el patrono quiere evadir salarios, y cualquier otra prestación regulada en la ley, utilizando la suspensión de los contratos de trabajo, en base al Acuerdo Ministerial 140-2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y vulnerando las garantías, derechos y los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala.

Antes de llegar a una suspensión o rescisión, deben de aplicar las diferentes opciones, como el teletrabajo, dar vacaciones consensuadas, reforma a las áreas que permitan fortalecer al Estado de carácter urgente, la obligatoriedad de inscribir los contratos en general; también agregando a este derecho a los patronos que solo cuenta con una persona ya que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos; que sean incluidos en la seguridad social; el procedimiento a seguir, es que la institución a cargo debe de notificar a los patronos de enviar la lista de personas o persona que laboran para la empresa, sociedad o instituciones, y los inspectores velar y cumplir con sus atribuciones. La Inspección General de Trabajo está obligada a sancionar al patrono que varié la forma de contrato laboral.





BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS SANTIAGO, Montes de Oca. **El estudio del derecho del trabajo.** México: Ed. Universal Nacional Autónomo de México, 1983.

CABANELLAS DE TORRRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS DE TORRRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2007.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo II.** México: Ed. Porrúa, Distrito Federal, México, 1949.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa Distrito Federal, México, 1981.

DE LITALA, Luigi. **El contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Polanco. **Derecho del trabajo I.** Colombia: Ed. Doctrina Ley, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1991.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang--es/index.htm
La Covid-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo, afirma la OIT (Consultado: 2 de agosto de 2021).

<https://www.blplegal.com/es/disposiciones-normativas-a-raiz-del-covid-19-enguatemala/>
Suspensión de los contratos de trabajo. (Consultado: 9 de septiembre de 2021).

<https://www.mintrabajo.gob.gt/> **Formulario de suspensión.** (Consultado: 9 de septiembre de 2021).

HERRERA NIETO, Bernardino. **La simulación y el fraude la ley en el derecho del trabajo.** Barcelona, España: Ed. BOSCH, (s.f.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2015.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de seguridad social**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Derechos y obligaciones de los trabajadores**. Guatemala: Cartilla Laboral, 2013.

MOLINA, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Cuarta ed., Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: 23^a ed., Ed. Heliasta, 1996.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso del derecho del trabajo**. Madrid: 6^aed., Ed. Tecno, 1960.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil III**. México: Primera ed., Ed. Porrúa Distrito Federal, México, 1962.

Legislación

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adaptada y Proclamada por Asamblea General en su resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

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

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

Acuerdo Ministerial. Número 140-2020, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2020.