

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



**LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO
PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN
DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN
Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2007.

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidan Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

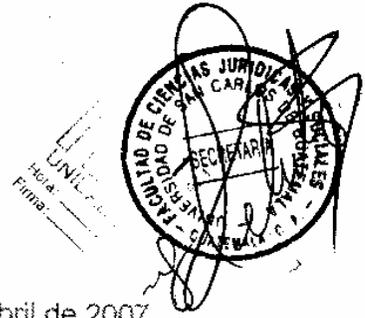
Presidente: Lic. Carolina Granados
Vocal: Lic. Napoleón Orozco
Secretario: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Leonel Bautista
Vocal: Lic. David Sentés Luna
Secretario: Lic. Helder Ulises Gómez

RAZÓN “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licda. Dasma Janina Guillén Flores
9ª. Ave. 12-58 Z.1
Bufetes Mónaco
Tel. 22384102



Guatemala, 16 de abril de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Atentamente y respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento a la resolución en la cual se me nombró asesora de tesis del bachiller: CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ, carné número 9716750, expediente número: mil doscientos ochenta y cuatro guión cero cinco (1284-05). Intitulado: "La Necesidad de Establecer Plazo para la presentación y Aprobación del Reglamento Interior de Trabajo"; con el objeto de rendirle informe del trabajo realizado y para el efecto expongo:

- 1.- Con el propósito de darle respuesta al problema definido y verificar el enunciado hipotético, se orientó al bachiller CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ, en el proceso metodológico y técnico del trabajo de investigación realizado.
- 2.- Se elaboró el fundamento teórico, doctrinario y jurídico, de la problemática objeto de estudio de la presente tesis.
- 3.- Considerando el análisis, la metodología y técnicas empleadas en el presente trabajo, se concluye en que es un aporte bastante valioso para la sociedad guatemalteca, por lo que se emite DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis realizado y se devuelve el expediente para que continúe la tramitación correspondiente.

Atenta y respetuosamente,


Licda. Dasma Janina Guillén Flores

Asesora de Tesis

Colegiada Número: 5365

LICENCIADA
DASMA JANINA GUILLEN FLORES
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE CARREROS
DE GUATEMALA



JURISDICCIONALES
Ciudad de Guatemala Zona 12
S. de A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) MARISOL MORALES CHEW**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ**, Intitulado: **"LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Licda. Marisol Morales Chew

5ª. Avenida 11-70 Zona 1

Edificio Herrera

Tel. 22381503



Guatemala, 8 de junio de 2007

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutin

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Respetable Licenciado:

De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de informarle que por resolución de fecha diecisiete de mayo de dos mil siete, se me designo revisora de tesis del Bachiller Carlos Rodolfo Díaz Hernández, intitulada: "LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO PARA LA PRESENTACION Y APROBACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO".

En relación al tema investigado, manifiesto que se procedió a verificar el contenido científico y técnico del trabajo de investigación, se oriento al bachiller Carlos Rodolfo Díaz Hernández en el proceso de metodología y técnicas de investigación y de redacción, se procedió a realizar las correcciones necesarias a las recomendaciones, conclusiones y a la bibliografía utilizada.

En virtud de lo anterior se concluye que es un aporte valioso y se emite DICTAMEN FAVORABLE al trabajo realizado por tal razón recomiendo se sirva ordenar su impresión para ser discutido en el examen respectivo.

Atentamente

Licda. Marisol Morales Chew

Abogada y Notaria

Colegiada No. 3985

Marisol Morales Chew
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS RODOLFO DÍAZ HERNÁNDEZ, Titulado "LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slth





DEDICATORIA

A DIOS: Jehová el único Dios verdadero fuente de toda sabiduría por darme la oportunidad de la vida y de alcanzar esta meta.

A MIS PADRES: Ernesto Miguel Díaz Olea
Nidia Adalily Hernández de Díaz

Por su amor y constante apoyo a lo largo de mi vida y por su ejemplo de responsabilidad y esfuerzo.

A MI ESPOSA Diana Marivel Martínez Espinoza

Por su amor, apoyo y comprensión que durante nuestra vida matrimonial ha demostrado.

A MIS HIJOS Carlos Rodolfo
Diana Carolina

Por ser el regalo mas valioso y lo mejor que me ha dado el creador del universo, razón de mi diario vivir.

A MIS HERMANOS Que de alguna forma han contribuido a motivarme a realizar esta meta.

A LA LICENCIADA MARISOL MORALES CHEW: Un agradecimiento muy especial por su apoyo incondicional.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Por darme la oportunidad de forjarme como profesional en sus aulas.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1 Generalidades del derecho de trabajo.....	1
1.2. El derecho del trabajo en Guatemala.....	5
1.3. Concepto.....	7
1.4. Definición.....	7
1.5. Naturaleza.....	9
1.6. Fuentes.....	11
1.7. Características.....	13
1.8. Denominaciones.....	14
1.9. Ramas.....	14
1.10 Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	15



CAPÍTULO II

Pàg.

2. Las garantías mínimas, como principios informadores del	
derecho de trabajo.....	17
2.1 Generalidades.....	17
2.2 Principio de garantías mínimas.....	17
2.3 Derechos sociales mínimos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo.....	19
2.4 Principios que informan al derecho del trabajo.....	21

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo.....	27
3.1 Concepto.....	27
3.2 Elementos personales del contrato individual de trabajo	30
3.3 Elementos reales del contrato individual de trabajo.....	30
3.4 Elementos formales del contrato individual de trabajo.....	33
3.5 Requisitos esenciales del contrato de trabajo.....	35
3.6 El consentimiento en el contrato de trabajo.....	36
3.7 Capacidad para contratar.....	37



Pàg.

3.8 El objeto del contrato de trabajo.....	40
3.9 La causa en el contrato de trabajo	42
3.10 La materia u objeto	42
3.11 La forma o modo de desempeño.....	44
3.12 Tiempo de su realización.....	45
3.13 Lugar de ejecución.....	47

CAPÍTULO IV

4. La relación de trabajo.....	51
4.1 Concepto.....	51
4.2 Teoría de la relación del trabajo.....	53
4.3 Antecedentes de la teoría relación de trabajo.....	57
4.4 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo.....	59
4.5 Formación de la Relación de Trabajo	62
4.6 Presunción laboral.....	63
4.7 Sujetos de la relación laboral.....	63
4.8 Elementos esenciales de la relación laboral.....	68

CAPÍTULO V

5. El reglamento interior de trabajo.....	85
--	-----------



Pàg.

5.1 Dependencia del trabajador.....	87
5.2 Reglamento interior de trabajo	88
5.3 Efectos.....	91
5.4 El trámite para la autorización de reglamento interior de trabajo.....	92
5.5 Reformas al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	94
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

A través del presente trabajo pretendo establecer la necesidad de establecer un plazo para la presentación y aprobación del reglamento interior de trabajo, ya que nuestro país en la actualidad está viviendo una de sus peores crisis en cuanto al irrespeto de los derechos de los trabajadores, el no estar establecido este plazo es un mecanismo que utiliza la parte más fuerte en toda relación laboral para sancionar injustificadamente a los trabajadores y por ende violar los derechos plasmados en nuestra Constitución Política, en los tratados internacionales firmados por Guatemala y en las leyes ordinarias.

Por tal razón se hace necesario el estudio de temas relacionados con esta parte del derecho laboral, cuyo objetivo primordial es el logro de la paz social a través de la regulación del plazo para la presentación y aprobación del reglamento interior de trabajo.

En este orden de ideas el ponente se dio a la tarea de realizar un análisis doctrinario, legal y práctico de las repercusiones que en casos concretos tiene el no estar establecido el plazo regulado en los Artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo.

El objetivo de esta investigación es la modificación de los Artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo para que quede establecido en una ley ordinaria y que con claridad esté establecido dicho plazo.

En la búsqueda de describir con toda claridad la temática relacionada, he realizado el presente estudio, que contiene cinco capítulos distribuidos en orden lógico, y que inicia con el primer capítulo haciendo una descripción de lo que es el derecho del trabajo, abordándose las diversas doctrinas establecidas al respecto; el segundo capítulo describe de manera general las garantías mínimas, como principios informadores del derecho del trabajo; el tercer capítulo nos ilustra acerca del contrato de trabajo y sus elementos; el cuarto capítulo queda anotada la relación de trabajo con sus teorías y



elementos; en el quinto capítulo aclaro acerca de lo que es un reglamento interior de trabajo y el aporte del ponente con relación al análisis del tema central de la investigación, el cual sirve como fundamento para la presentación de una propuesta de reforma formal al Código de Trabajo.

Sea, el presente trabajo un pequeño aporte para que en nuestro país se vele por el respeto a los derechos de los trabajadores y principalmente por el cumplimiento del principio filosófico que inspira el derecho del trabajo que es el que establece que éste es tutelar de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

1.1 Generalidades del derecho de trabajo

Según el laboralista mexicano Mario de la Cueva "el Derecho del Trabajo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora que en la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo Individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de Derechos Sociales, de la Constitución Mexicana de 1917 y más tarde en Europa; en la Constitución Alemana de Weimar de 1919; en esos dos ordenamientos, el Derecho del Trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores"¹.

Por lo expuesto anteriormente no es posible hablar de derecho del trabajo - propiamente dicho, en los estadios de la humanidad conocidos como esclavitud y feudalismo, siendo hasta el estadio capitalista que se sucede este tipo de relación social en donde todos los individuos empezaron a ser tomados como sujetos de derechos y obligaciones.

¹ El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 5



Insertaremos aquí los comentarios que al respecto de "La Prehistoria del Derecho del Trabajo" hace el catedrático de la Universidad de Madrid Manuel Alonso Olea quien indica

“El trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena no ha existido siempre como realidad social generalizada; antes bien, su existencia misma y desde luego su generalización, son fenómenos históricos, desarrollados desde realidades anteriores que presentaban caracteres distintos y contrarios. Además la generalización de este tipo de trabajo es un fenómeno virtualmente contemporáneo, o de experiencia histórica muy próxima al tiempo que vivimos”².

Por ello es que hablamos de derecho del trabajo hasta el estadio capitalista, en donde se empieza a considerar al Individuo como sujeto de derechos y obligaciones, en 1789 a través de los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia, en donde se plasma con una clara concepción individualista "la Idea de los derechos naturales del hombre: cada ser humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e Inmutables por lo tanto, inalienables, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado".³

El liberalismo político constitutivo del sistema individualista y liberal burgués, tuvo una finalidad única: garantizar a la burguesía los principios del derecho natural y de la economía liberal –la propiedad privada y la libertad de Industria- enmarcando la misión del Estado y del derecho en garantizar la coexistencia de las libertades, basados evidentemente en la autonomía de la voluntad, esta última como sabemos es ajena, en lo que se refiere a las condiciones de contratación, a nuestra institución laboral.

Antes de entrar a delimitar algunos aspectos puntuales sobre el desarrollo histórico del derecho laboral mencionaremos que de acuerdo a la historia Europea del derecho del trabajo, indicaba Rosseau que la propiedad privada es la causa de todos los males humanos, de la desigualdad, por su parte Carlos Marx distinguió el problema con mayor

² **Introducción al derecho del trabajo.** Pág.49.

³ De la Cueva, Mario. Op cit. Pág. 7.



claridad, estableciendo que el surgimiento de la propiedad privada produjo la oposición entre los hombres, esto es las clases antagónicas; a saber:

Esclavistas - Esclavos;

Señor feudal - Campesinos o siervos de la gleba;

Capitalista – Proletariado.

Por ello Carlos Marx estableció "que la lucha de clases es la ley de la historia".⁴

Es necesario dejar claro que si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, en virtud que este es tan antiguo como el hombre, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista en que aparece el derecho de trabajo como lo conocemos en la actualidad, con esto podríamos concluir que el derecho del trabajo nace con el capitalismo.

El sistema de producción feudalista tuvo fin debido a una serie de factores, como el apareamiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor acabados que los artesanos ello fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una seria crisis que aunada a otros fenómenos produjo el apareamiento del sistema capitalista de producción.

Luego se inventa la máquina de vapor, hecho fundamental para la revolución industrial inglesa, y sucede la Revolución Francesa 1780; que fueron fenómenos que

⁴ **Manifiesto del partido comunista.** Pág. 53.



provocaron serios cambios en lo económico y político, se inició la producción a gran escala, es decir crecieron las fábricas en Europa, que según historiadores de la época provocaron la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como muchos campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias como analizaremos en este capítulo.

Con el advenimiento del sistema capitalista y la revolución industrial sucedió que la producción en masa requería más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, esto es que pagaban los salarios que ellos consideraban convenientes a sus intereses, no existiendo ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así lo que se ha conocido en el mundo como 'jornadas de sol a sol', en razón que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino cuando este se ocultaba, situación que se agravó con el descubrimiento y comercialización de la energía eléctrica, ya con ella se pudieron iluminar los centros de trabajo, que de por sí eran lugares muy estrechos y con poca o ninguna ventilación.

Como ya lo hemos indicado en aquella época prevalecía el liberalismo económico, que propugnaba el Individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obliga al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento, en el axioma dejar hacer dejar pasar (Laissez-faire / Laissez-passer), ante la difícil situación que se vivía en las fábricas las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían las organizaciones como la Iglesia Católica, los Estados de esa época encargaron a funcionarios determinados hacer estudios de la situación imperante, lo cual llevó a conclusiones sorprendentes ya que en un informe, por ejemplo, se decía que la situación del Imperio Ruso era preocupante, debido a que la mayoría de los trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas extenuantes en condiciones inhumanas para la prestación de servicios, lo cual hacía vislumbrar un futuro sombrío para el país, pues los niños, ahora trabajadores, cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que debían estar en buenas condiciones de salud para



la procreación no podrían tener hijos sanos, lo cual hacia esperar generaciones futuras enfermas e incapacitadas prematuramente para las diversas tareas de la vida social.

Estos informes, las presiones de la Iglesia católica principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas de trabajo para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente, las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados fueran dictando paulatinamente, algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón aunque las causas del aparecimiento del derecho del trabajo son diversas, existe consenso entre los diferentes autores en considerar, que las principales causas del aparecimiento de este derecho fueron dos, a saber:

- Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre; y
- Las protestas de los trabajadores.

En el ámbito latinoamericano hemos mencionado que es la Constitución Mexicana de 1917, el primer texto en donde a nivel constitucional se reconoce al derecho del trabajo como un "Derecho Mínimo e Irrenunciable para los Trabajadores".

1.2 El Derecho de Trabajo en Guatemala

De la época precolombina no se tienen numerosos datos, y lo que se encuentra no es confiable. En la época de la Colonia, no obstante la promulgación de las Leyes de Indias, que procuraban limitar los abusos cometidos por los súbditos de la corona española contra los nativos del continente, mediante la regulación de la jornada de ocho horas, y su contenido humanístico, el mal trato y malas condiciones de trabajo fueron el común denominador para los trabajadores guatemaltecos.



Ya a finales del siglo XIX y siguiendo la corriente de la tolerancia en materia laboral que imperaba en el mundo, el Estado de Guatemala dictó varias normas de corte más civilista, que reconocían la libertad de contratación en el ámbito laboral, dejando al libre albedrío de las partes las condiciones a pactarse en los contratos laborales.

El 24 de abril de 1926 se emitió el Decreto 1434, Ley del Trabajo, que fue el primer texto legal que agrupó de manera sistemática las normas relativas a las relaciones laborales, tratando diversos aspectos como jornadas de trabajo, descanso semanal, protección a la madre obrera, reconociéndole los períodos de descanso prenatal y postnatal, así como el de lactancia y su inamovilidad; también aunque de forma breve, trató sobre la organización administrativa de trabajo y el procedimiento colectivo.

El 1 de mayo de 1947, en conmemoración del día del trabajo, y del tercer aniversario de la revolución de octubre, entró en vigencia el Decreto Número 330, que contiene el primer Código de Trabajo, cuyas innovaciones se encuentran todavía presentes en la legislación actual. No obstante en 1961 fue derogado por la emisión del Decreto 1441, que es el Código de Trabajo vigente en esta época, las reformas hechas fueron mínimas, y éste a su vez tampoco ha sido modificado en su esencia. Las reformas que se han decretado, han sido para agilizar la tramitación de los diferentes procesos que ahí se establecen, o bien, para mejorar los derechos que se reconocen. Lo concerniente a nuevas prestaciones, generalmente se regula en leyes distintas, tal es el caso del aguinaldo, bonificación anual, bonificación incentivo y otras más.



1.3 Concepto

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo de la presente investigación, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

1.4 Definición

El derecho laboral, como tal, es una disciplina relativamente nueva, por tal razón es un tanto difícil establecer alguna definición precisa, considero que es mejor acoger la recomendación de García Maynez, que al encontrar el mismo problema para definir el concepto de derecho en su forma más amplia, deja implícito que la tarea a realizar no es establecer una definición universal y aplicable a cada estado del planeta, lo cual sería imposible en nuestra actualidad, en virtud que cada definición -en el mejor de los casos-



responderá a una realidad social determinada, por ello no esbozaremos una definición propia, en virtud que no es el objeto de la presente investigación, pero si trataremos de establecer las características que concurren en género próximo en las diferentes definiciones del derecho del trabajo:

Roberto Muñoz Ramón:

"El Derecho del Trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."

Néstor de Buen

El Derecho del Trabajo es "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e Indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."

Mario de la Cueva

"El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones Individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida."

A nuestro parecer, la definición que proporciona el maestro De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada ya que establece de forma Ideal como constituir la axiología de derecho del trabajo, no olvidemos que el derecho laboral como institución jurídica constitucional, nace en México y es en donde han evolucionado sobre manera sus Instituciones. Mencionamos que es la que más se adecua al tema objeto de investigación en virtud que con el salario el trabajador busca obtener un nivel decoroso



para sí y su familia, y mencionamos que es una definición bastante acertada, no con sentido relativo, sino que es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral como lo es el trabajador.

1.5 Naturaleza

Sobre el particular, al igual que en lo concerniente a los fines del derecho del trabajo no se han unificado los criterios, pero la mayoría de los tratadistas, los agrupan en tres ramas:

1. Los que lo ubican dentro del derecho público;
2. Aquéllos que sostienen que es parte del derecho privado;
3. Los que consideran que debe integrarse a un "tértium génes".

De acuerdo a lo anterior, observamos que quienes lo ubican dentro de la primera categoría, Derecho Público, como J. Jesús Castorena, Gallard y Folch, fundan su dicho en que si un deber es impuesto por nosotros mismos es derecho privado, pero a contrario sensu, si ese deber proviene no de nuestro ánimo, sino de un mandato de autoridad, como es el caso del derecho laboral, entonces es derecho público.

Algunos autores sostienen que el derecho del trabajo es parte del derecho privado, ya que gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole privada, toda vez que es ésta la característica de los intereses que regula.

Ernesto Krotoschin opina "que la naturaleza del Derecho Obrero, forma parte de un "tértium génes"⁵, que quiere decir: tercer género: denominación que se aplica para

⁵ Tratado Practico De Derecho del Trabajo. Pág. 64.



caracterizar una posición distinta entre dos clásicas y al parecer irreductibles o únicas; toda vez que socava a lo que se puede incluir dentro de la competencia del derecho público o privado, entre derecho civil y administrativo entre contrato y ley, por lo que se penetra en un nuevo campo jurídico, enteramente nuevo: en el derecho social, que se subdivide en derecho económico y el derecho del trabajo.

Por nuestra parte consideramos que el derecho laboral forma parte de un "tértium génus", ya que ciertamente supera la clásica división bipartita del derecho público y privado, toda vez que el derecho del trabajo no puede considerarse como una rama exclusiva del derecho público, ya que su origen no fue un acto gracioso de un gobierno, si no fue producto de una decisión jurídica-política fundamental, motivada por la explotación de los trabajadores de que eran objeto, en virtud de que se les obligaba a laborar jornadas inhumanas en centros en los que peligraba su existencia, de ahí que el derecho laboral tenga como objetivo natural proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores.

En nuestro país se elevaron tales objetivos al rango de norma constitucional, en base a lo anterior, no es válida la posición de aquéllos tratadistas que ubican al derecho del trabajo como parte del derecho privado, por operar el contrato que lleva su nombre, y más aún por considerar que esta figura jurídica es la base de esta disciplina; de tal suerte que es clara la inexactitud en la que incurren, si ponderamos que no es propiamente un contrato desde el punto de vista civil y menos aún por las prestaciones que suponen regula, por las siguientes consideraciones:

- a) La relación laboral adolece del carácter contractual desde el punto de vista civil, precisamente porque no operan los elementos esenciales de este instrumento jurídico, menos aún lo que constituye su fundamento y razón, es decir, el principio de la autonomía de la voluntad de las partes.



- b) En los términos del Artículo 19 del Código de Trabajo, se contempla la posibilidad de la formación de la relación jurídica de carácter laboral de forma diferente a la que se puede pactar, en base al contrato, ya que el espíritu de que está investido dicho ordenamiento laboral, es de la teoría relacionista, que establece: prestado un servicio personal subordinado se presume la existencia de la relación laboral, no importando el acto o la causa de su origen.

Por otra parte, en el contrato las partes establecen las condiciones en que desean obligarse, de acuerdo a su libre voluntad, generándose para los contratantes derechos y obligaciones, esto no sucede así en el derecho del trabajo, toda vez que, por ejemplo, si se pactan jornadas superiores, o bien salarios inferiores a los mínimos establecidos, la ley de la materia prescribe la nulidad de estos.

En este orden de ideas, no puede validamente considerarse a la naturaleza del derecho del trabajo dentro de la clasificación bipartita del derecho público o privado ya que no regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino que protege la vida, la salud y la integridad humana, de ahí su esencia proteccionista que emana del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.6 Fuentes

Cuando hablamos de fuentes del derecho -en cualquiera de sus ramas- vienen a nuestra mente las opiniones de Claude Du Pasquier, Eduardo García Maynez y contrapuesta a las opiniones de ellos la opinión de Néstor de Buen, la bifurcación en este aspecto radica en que los primeros tratan de encontrar las fuentes del derecho en sus antecedentes o las circunstancias sociales que crean el derecho mientras para el segundo autor las fuentes del derecho hay que buscarlas únicamente en la ley misma.



Opinión última que compartimos en el aspecto formal mas no en el material en virtud que en el primer aspecto nuestra legislación laboral sólo acepta como fuente de ordenamiento la ley y a la costumbre pero de forma supletoria, a lo que llamamos en términos jurídicos costumbre delegada, que no es más que la misma autorización de la ley para que se pueda auxiliar el derecho de la costumbre, pero no debe escapar a nuestro entendimiento, que la costumbre no es fuente del derecho laboral, solo lo es la ley y está se permite auxiliarse de la costumbre sólo cuando lo establece específicamente para cada caso. En el aspecto material no compartimos la opinión que es objeto de análisis en virtud que como científicos del derecho y estudiosos de los fenómenos y procesos sociales sabemos que el derecho entendido en su aspecto formal es producto de las relaciones sociales, es la actividad y relación del hombre con sus congéneres lo que motiva la creación de las normas del derecho.

Entremos a conocer las opiniones que anteriormente esbozamos, para Claude Du Pasquier: "El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra: de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho."⁶ En este mismo criterio se expresa García Maynez y Miguel Villorio, pero es el autor Nestor de Buen el que se encuentra en desacuerdo con lo expuesto por los citados autores señalando que "Parece que fuente es la circunstancia social en la que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no de sus antecedentes".⁷ Como ya hemos señalado ambas posturas tienen su ámbito de validez y más que contradecirse se complementan.

En nuestro medio, la fuente principal del derecho del trabajo es la ley, indiscutiblemente. En otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia

⁶ **Introducción al Derecho.** Pág. 90.

⁷ **Derecho del Trabajo.** Pág. 117.



como fuente del derecho, en nuestro país, la jurisprudencia la constituyen cinco fallos uniformes del tribunal de casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario, y siendo que la rama del derecho laboral es sumamente joven en nuestra legislación, resulta difícil acudir a la jurisprudencia como fuente del derecho.

En conclusión la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo Guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que en el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continua con la aplicación de la equidad, la costumbre, o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común.

1.7 Características del derecho de trabajo

En el propio Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta la doctrina y la técnica jurídica, dentro de sus considerandos enumera las características ideológicas del derecho de trabajo:

- 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. Las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o que gozan de su período de lactancia, gozan de ciertos beneficios que protegen su estado, los cuales serán estudiados más adelante.
- Es un derecho irrenunciable para el trabajador ya que constituye un mínimo de garantías sociales que lo protegen.
-
-



- 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.
- Es una rama del derecho público tal y como se mencionó al estudiar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo.
- Es un derecho democrático ya que se inclina a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, quienes tal y como lo indica el Código de Trabajo constituyen la mayoría de la población, logrando una armonía social para lograr obtener libertad, igualdad y fraternidad.

1.8 Denominaciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Guatemala, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.8 Ramas del Derecho Laboral

- Laboral Individual: Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.



- Laboral Colectivo: Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- Laboral Procesal: A partir de la Ley Procesal del Trabajo, ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

1.9 Relaciones del Derecho del Trabajo con otras Disciplinas

- Con el Derecho Civil: Nuestro Código Civil sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- Con el Derecho Constitucional: Que ha sido influido por el Derecho del Trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.
- Con el Derecho Penal: Que tiene tipos especiales de normas para infracciones relativas al trabajo.
- Con el Derecho Administrativo: El Derecho del Trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio del Trabajo y sus dependencias.
- Con el Derecho Procesal: Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, el Derecho Procesal le sirve de fuente supletoria.





CAPITULO II

2. Las garantías mínimas, como principios informadores del derecho del trabajo

2.1 Generalidades

Los principios Informativos de nuestra legislación laboral se encuentran contenidos en el Considerando Cuarto del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, a los cuales denomina 'Características Ideológicas que deben inspirar la legislación Laboral, entre ellos encontramos el principio de Garantías Mínimas que analizaremos a continuación.

2.2 Principio de Garantías Mínimas

El Derecho del Trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales poseen las siguientes características:

- Tienen el carácter de mínimas;
- Son protectoras del trabajador; y
- Son irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo ya que son realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.



Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la Relación Laboral y por ello estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

La tercera característica de estas normas sociales es que son irrenunciables, únicamente para el trabajador es decir que el patrono sí 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, es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que indique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y al Artículo 121 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios. Estas formas o medios son las siguientes:

- Contratación Individual;
- Contratación Colectiva; y
- De manera muy especial a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Lo anterior significa que a través de los contratos individuales y colectivos por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantías mínimas, como



por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece -salario mínima- para el trabajo o actividad de que se trate, o reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones, etc.

Sin embargo en el mismo principio se señala que de manera muy especial es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo la Institución por excelencia que sirve para superar las garantías mínimas y ello es así en virtud que es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono negociarlo con los trabajadores, situación en la cual estos logran realmente la superación de las garantías mínimas.

2.3 Derechos Sociales mínimos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo

Analizando nuestra Constitución Política de la República estudiaremos los Artículos 101 y 102 que son los que se vinculan de forma directa con nuestro tema, por su parte el artículo 101 establece:

“Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Deslindamos del anterior artículo que el trabajo es un derecho de la persona en virtud de que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica, lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir que gran cantidad de personas no pueden hacer realidad este derecho debido a la falta o insuficiencia de fuentes de trabajo; en su



otra parte la norma constitucional establece que el trabajo también es una obligación social, ello es debido a que el ser humano por esencia necesita vivir en sociedad con sus congéneres y dentro de esta sociedad ayudarnos a resolver nuestros problemas y a satisfacer nuestras necesidades, ya que ningún ser humano podría en la actualidad satisfacer por sí solo sus propias necesidades, necesita de los demás, necesita de alimento, vestido, servicios como la salud, la educación, la recreación. etc., es por ello que si pretendemos vivir en sociedad debemos asumir el papel que ello implica ayudándonos mutuamente en la sociedad con nuestro trabajo la cual coadyuvara al bienestar social de nuestro país.

Por su parte el Artículo 102 de nuestra Constitución Política de la República, establece -en lo relacionado con nuestra Investigación-:

"Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho, a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

Ello significa que el único límite según este principio constitucional serían las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes;

b) Todo trabajo .será, equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la, ley.



Nuestra Constitución Política de la República de 1965, regulaba este principio en su Artículo 114 literal a) de la siguiente manera- "Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, será equitativamente remunerado"; -el estatuto fundamental del gobierno que rigió durante el gobierno de facto, también reguló el mismo principio en su Artículo 51 numeral 1, de la misma manera que estaba redactado en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965.

-Este principio señala, que por regla general todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, pero admite excepciones de tal manera que habrán casos que no serán remunerados cuando la ley así lo establezca, estos casos creemos que dentro del campo puramente laboral son pocos; Entre ello podemos mencionar: el establecido en el Artículo, 63 literal e) del Código de Trabajo vigente, que dice- "... son obligaciones de los trabajadores... e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o Intereses de los patronos o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración.

2.4 Principios que informan al Derecho del Trabajo

El derecho de trabajo para cumplir con su fin de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de contar con una serie de características, se ve apoyado en ciertos principios entre los cuales destacan:

- a. Principio de Tutelaridad
- b. Principio Evolutivo
- c. Principio de Obligatoriedad
- d. Principio de Realismo
- e. Principio de Sencillez
- f. Principio Conciliatorio



g. Principio de Irrenunciabilidad

h. Principio de Justicia Social

2.4.1 Principio de Tutelaridad

Varios autores consideran que la razón de ser del derecho laboral es la protección del trabajador, siendo precisamente esta razón la esencia del Principio de Tutelaridad; el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo indica “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” mientras que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuyo epígrafe es Tutelaridad de las leyes de trabajo, estipula que “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...” Tanto en el considerando del Código de Trabajo como en el artículo constitucional mencionados anteriormente se concibe una protección al trabajador recompensándole de esa forma la situación desventajosa en la que se encuentra con relación a la del patrono; el tratadista Mario de la Cueva sostiene que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. De la misma forma el Artículo 17 del Código de Trabajo refleja una posición tutelar a favor del trabajador cuando indica “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 convivencia social.” Este es un ejemplo más en el que se contempla la tutelaridad al derecho del trabajador.

Este principio se ve reflejado dentro de la legislación guatemalteca al regular, por ejemplo, un salario mínimo, jornadas máximas de trabajo, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, aguinaldo, entre otras.



2.4.2 Principio Evolutivo

El Derecho de Trabajo se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano las cuales cambian rápidamente. Dicha evolución procura el beneficio de los trabajadores, regulando de una mejor forma las relaciones laborales; es este cambio precisamente el que define el principio evolutivo del derecho de trabajo. Dentro del Código de Trabajo se deduce el principio evolutivo en el primer considerando que indica “Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado.” El hecho de introducirle modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución que aconseja el principio evolutivo.

2.4.3 Principio de Obligatoriedad

El Derecho de Trabajo debe aplicarse de forma imperativa, es decir que el Estado debe intervenir en la aplicación coactiva de las normas tal y como lo estipula el considerando cuarto, inciso C, del Código de Trabajo, “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...”.

2.4.4 Principio de Realismo

En el considerando cuarto, inciso d) del Código de Trabajo se establece que “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base



de hechos concretos y tangibles.” Como se mencionó anteriormente el derecho laboral procura lograr el bienestar del trabajador, y para lograrlo debe de concebir con objetividad las situaciones que este vive diariamente, y es este hecho el que da vida al principio de realismo.

2.4.5 Principio de Sencillez

Este principio como su nombre lo indica, promulga que el derecho laboral sea en términos sencillos, de fácil comprensión y aplicación, hecho que se materializa en el derecho procesal de trabajo, el que refleja que el derecho de trabajo no es formalista, y luchando así a favor del trabajador; resaltando nuevamente la característica de tutelaridad. El principio de sencillez puede contemplarse en el quinto considerando del Código de Trabajo el que indica “...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”

2.4.6 Principio Conciliatorio

El derecho de trabajo es conciliatorio ya que promulga que se logre el entendimiento entre las partes cuando en algún momento de su relación laboral surja desacuerdo.

En el último considerando del Código de Trabajo se indica que dicho cuerpo legal se debe de inspirar en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo. Mientras que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias entre otras características más.



2.4.7 Principio de Irrenunciabilidad

El Principio de Irrenunciabilidad se encuentra estrechamente relacionado con el principio de tutelaridad y con el de obligatoriedad; con el primero porque este principio tutela que el trabajador no renuncie a sus derechos ya sea porque sufra de presión, engaños o cualquier tipo de coacción que pretenda hacer el patrono y con el segundo porque la imperatividad de las leyes de trabajo se entienden aun frente o en contra de las disposiciones que tome el trabajador en el momento en que renuncia, por ejemplo. Este principio se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que indica, "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores..." En el cuarto considerando inciso b) del Código de Trabajo se resalta también el principio de irrenunciabilidad cuando indica "El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...".

2.4.8 Principio de Justicia Social

Según Manuel Osorio, "la justicia social es una expresión perteneciente al Derecho de Trabajo, que se refiere a la tendencia doctrinal y práctica que se encamina a la protección de las personas débiles económicamente para elevar su nivel de vida y cultura, excluyendo de ciertos privilegios a las clases económicamente fuertes quienes provocan desigualdades sociales." ⁸ Dentro de la legislación guatemalteca se puede encontrar el Principio de Justicia Social en la Constitución Política de la República de

⁸ Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pág. 289.



Guatemala en su Artículo 101 el cual literalmente indica que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.”



CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

3.1 Concepto

El derecho del trabajo otorga derechos a los trabajadores pero no está creado únicamente para tal misión porque contiene además preceptos legales que regulan la actividad del trabajador respecto al patrono y su efectiva labor para con él.

Ahora bien, para que estos preceptos legales se configuren la ley laboral nos señala dos caminos: Pueden plasmarse en un documento (contrato individual de trabajo) o como en la mayoría de casos, basta el inicio de la prestación del servicio o la ejecución de la obra de conformidad con el Artículo 19 del Código de Trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico sustantivo civil en su Artículo 1517 regula la figura del Contrato: "...cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación." Por su parte la Exposición de Motivos del Código Civil estipula que: "Ha quedado establecido que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto cuando la ley exige otra formalidad; y también que en todo negocio jurídico, cuando la ley no designe una forma específica, los interesados puedan usar la que juzguen conveniente."⁹ Así mismo habla el autor lo referente a la obligación de celebrar ciertos contratos por escrito: "no quiere decir esto que el contrato no queda perfecto por el simple consentimiento, sino que una vez concluido y con efectos entre las partes contratantes, quedan estas obligadas a llenar la formalidad debida, a fin de establecer

⁹ Ojeda Salazar, Federico. **Código Civil y Exposición de Motivos; Decreto Ley 106**; Pág. 49.



la prueba necesaria para la ejecución del Convenio y para que surta efectos contra terceros."¹⁰

Por su parte el Tratadista Miguel Villoro Toranzo en su obra "Introducción al Estudio del Derecho" estipula que "bástenos con comprobar que existe una especie de actos jurídicos, la de los negocios jurídicos, según la cual el acto humano puede producir consecuencias jurídicas que obliguen a sus autores y que deberán respetar los terceros".¹¹

Para los autores Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo es "aquel por el cual una persona (trabajador), se obliga respecto de otra (patrono), a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio."¹²

En términos generales podemos establecer que nuestra legislación define en forma clara y precisa lo que es un contrato, es decir, cuando dos o más personas acuerdan crear, modificar o extinguir obligaciones o derechos entre ellas de conformidad con la ley. En ese orden de ideas y al adentrarnos en lo que se desarrollará en el presente capítulo, Contrato Individual de Trabajo es "el vínculo económico- jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."(Artículo 18 del Código de Trabajo); por otra parte el Tratadista Krotoschin lo define como "una persona (trabajador), entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a su disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una

¹⁰ **Ob. Cit.** Pág. 150.

¹¹ **Introducción al Estudio del Derecho.** Pág. 365

¹² **Análisis Jurídico de la terminación de los contratos individuales de trabajo en nuestra legislación laboral.** Pág. 1.



remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia.”¹³

"El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que ésta figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien es cierto el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la Ley establece.”¹⁴

Lo anteriormente relacionado contempla plena veracidad, es decir, cuando inicia la relación laboral con el trabajador, puede pactarse libremente pero en la relación de trabajo o sea la prestación del servicio, automáticamente entran a regir disposiciones legales contempladas en los ordenamientos jurídicos vigentes con el objeto de proteger tanto a la parte trabajadora como a la empleadora. Ejemplo de lo anterior lo estipula nuestro Código de Trabajo en el tercer considerando inciso "c" que literalmente dice:"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley", de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

¹³ **Ob. cit**, Pág.1

¹⁴ Fernández Molina, Luís. **Derecho Laboral Guatemalteco**.1996, Pág. 87.



a) Elementos personales del contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) define claramente las figuras de trabajador y patrono en sus artículos segundo y tercero respectivamente estableciendo que el primero es "toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o una relación de trabajo."; y el segundo lo define como "toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores , en virtud de un contrato o relación de trabajo." De los preceptos legales anteriormente relacionados se desprende que las dos grandes figuras que conforman el contrato de trabajo son, por un lado, el trabajador quien presta sus servicios o ejecuta una obra a otra persona, que puede ser individual o jurídica denominada patrono o empleador, el cual lo remunera por medio de un salario de cualquier clase o forma.

b) Elementos reales:

El primer elemento real del contrato de Trabajo lo encontramos en el salario, que de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 88 del Código de Trabajo, "es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales-reguladas por los Artículos 63 inciso e), 121 párrafo segundo, 122 y 124 del citado cuerpo legal- todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe de ser remunerado por este."

El tratadista Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"; también expresa que "el termino salario deviene de "salarium", voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de



reconocer pagos. El termino sueldo es una derivación de "soldada", que equivalía a decir el pago que recibía la tropa."¹⁵

"Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a estos conceptos, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución; cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje."¹⁶

El segundo elemento real del contrato individual de trabajo lo encontramos en la prestación del servicio o en otras palabras, en el trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 nos dice: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social."; es decir, el trabajo es un derecho inherente a la persona y constituye un deber social cuando forma parte de la colectividad, siendo el esfuerzo del hombre en el trabajo la base fundamental del avance social.

Bajo cuatro aspectos debe enfocarse el trabajo:

1.- El aspecto humano al cual importa como expresión humana en contraposición con el esfuerzo irracional de los animales y la energía de la máquina como creación misma del hombre. El trabajo como expresión humana puede ser manual-cuando opera el hombre sobre su propia creación, o sea la máquina-, o intelectual- cuando utiliza para tal efecto los símbolos que constituyen el lenguaje-.

¹⁵ **Ob. Cit.** Pág. 17

¹⁶ Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit.** Pág. 188.



- 2.- Como aspecto social, en cuanto al trabajo como vehículo de sociabilidad y convivencia humana, el cual contribuye al desarrollo social.
- 3.- El aspecto económico el cual implica una actividad profesional especializada, origen de la división del trabajo; produciendo bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades económicas del trabajador, así mismo produce utilidades económicas al sector empresarial.
- 4.- Desde el punto de vista jurídico es un objeto de derecho en virtud de su importancia como objeto del contrato de trabajo y como obligación del trabajador.

En ése orden de ideas podemos definir al trabajo (prestación del servicio o ejecución de una obra) como elemento real del contrato de trabajo a la prestación de servicios en condiciones de subordinación por cuenta ajena, que ejecuta el trabajador.

Del concepto anterior se desprenden ciertas características:

- a) Es una actividad estrictamente personal tendiente a satisfacer necesidades personales o individuales dentro de la sociedad. En tal virtud no puede delegarse, sustituirse ni transmitirse sin variar el objeto de la obligación; el Código de Trabajo en el Artículo 19 nos dice que la exclusividad en la prestación del servicio o la ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo en el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y cuando se haya previamente acordado.
- b) El servicio debe prestarse mediante un contrato o relación de trabajo, caso contrario dicha actividad o servicio se encuadraría en el marco del derecho común.



c) El trabajo debe prestarse por cuenta ajena, toda vez que el fruto del trabajo prestado no pertenece a quien lo ejecuta sino al empresario quien es dueño de los medios e instrumentos de producción, motivo por el cual corren los riesgos de la empresa.

d) En virtud de que los frutos del trabajo no corresponden a quien los ejecuta entran en juego la subordinación y la dependencia continuada de otra (patrono o su representante), aspectos típicos de un contrato de trabajo.

c) Elementos formales del contrato individual de trabajo:

Dentro de los aspectos a analizar en los contratos individuales de trabajo se encuentra el formalismo; término imperativo tendiente al cumplimiento de requisitos de forma para que el contrato produzca efectos jurídicos. Ejemplo de lo anterior lo encontramos en los contratos civiles donde el formalismo constituye su principal matiz: en el contrato de compraventa de bien inmueble debe celebrarse en escritura pública e inscribirse en el Registro General de la Propiedad para que surta los efectos jurídicos correspondientes, es decir, la transmisión del dominio de un bien inmueble a otra persona. En contraposición a lo anterior, en el derecho de trabajo se exigen requisitos mínimos para celebrar un contrato de trabajo: El inicio de una relación de trabajo la cual consiste en la prestación del servicio o ejecutar una obra por parte del trabajador; en algunos casos la celebración del contrato escrito de trabajo se realiza con posterioridad al inicio de la relación de trabajo.

Es necesario traer a colación el fenómeno de la globalización económica cuyo principal objetivo radica en el combate efectivo a la pobreza mediante la creación y sostenimiento de las fuentes de trabajo; aunado a la agilidad en las transacciones económicas y principalmente laborales (creación de fuentes de trabajo). Al derecho de trabajo le encomiendan la tarea de simplificar la forma de contratación laboral; y para tal efecto en el Artículo 27 del Código de Trabajo establece que puede ser verbal el contrato de trabajo para actividades agrícolas, ganaderas trabajos accidentales y para la



prestación de trabajos para obra determinada. Otro ejemplo cuando el contrato fue suscrito en forma incompleta, se tiene por adheridos automáticamente todos los derechos y garantías que otorguen a los trabajadores la Constitución de la República, el Código de Trabajo y las demás leyes de trabajo y previsión social. En estos aspectos el derecho de trabajo cumple con simplificar la forma de contratación en las relaciones de trabajo no teniendo que suscribir día con día contratos de trabajo para con los trabajadores. Ahora bien, la simplicidad en la celebración de un contrato o relación de trabajo puede acarrear problemas al patrono al momento de una controversia en virtud de que sobre él recae la carga de la prueba. Como sana política laboral es recomendable suscribir contratos de trabajo con los trabajadores; algunas imprentas han tenido la iniciativa de imprimir modelos de contratos de trabajo, los que se desde hace años han venido utilizando muchas empresas; sin embargo, en estos casos conviene imprimir modelos propios adaptados a las necesidades de las empresas.

En el caso del presente trabajo de investigación se busca establecer que la inexistencia o falta de contrato de trabajo impide a las partes probar aquellas proposiciones de hecho o pretensiones que no están previstas en la ley. Es más, para efectos de prueba del despido, la falta de contrato puede ser determinante en casos muy especiales, como por ejemplo, si se previó en el contrato una o más causales específicas no previstas en el Código de Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Esto último abre la prueba a la discusión doctrinaria sobre si las causales previstas en el Código de Trabajo son “numerus clausus”, o bien si aquéllas pueden ampliarse en cuanto a su número en la contratación individual. Esto da lugar a posiciones encontradas porque los opositores a esta última consideran que la autonomía de la voluntad en materia laboral está sumamente limitada en tanto que la base fundamental para sostener la segunda de las posiciones radica en que no es la autonomía de la voluntad la que determina la creación de causales de despido sino es la naturaleza misma del servicio contratado.



d) Requisitos esenciales del contrato de trabajo:

Las relaciones entre patronos y trabajadores se rigen por una serie de elementos o directrices durante la celebración, transcurso y la finalización de la relación laboral los cuales conllevan a una serie de derechos y obligaciones para cada una de las partes. De ésa forma diversos tratadistas se propusieron la tarea de clasificar los elementos de los contratos para un mayor entendimiento; para Guillermo Cabanellas: "Es frecuente clasificar los elementos de contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañan al contrato, salvo excluirlos las partes; y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados los determinan expresamente". Continúa exponiendo el autor: "Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o espacialísimos.

En el contrato de trabajo constituyen elementos esenciales comunes el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa."¹⁷ De conformidad con lo que regula nuestro Código Civil en el Artículo 1251, para que los negocios jurídicos nazcan a la vida jurídica se requiere de capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito. En cuanto al consentimiento por ejemplo, nuestro Código de Trabajo no lo señala como un requisito esencial para celebrar un contrato de trabajo, pero lo regula tácitamente al decir en el Artículo 19 que es suficiente que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione. Es lógico pensar que ninguna persona contrata a otra para la realización de una obra sin su consentimiento, y mucho menos venderle su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

¹⁷ **Los elementos esenciales del contrato de trabajo.** Tesis de graduación. Pág. 6.



d) El consentimiento en el contrato de Trabajo:

La palabra consentimiento proviene de las voces latinas: "cum" y "sentire" que significa juntos compartir el sentimiento, querer la misma cosa, es decir acuerdo de voluntades; para Manuel Ossorio significa "aceptar una oferta o proposición".¹⁸ En el derecho común el consentimiento es requisito esencial para la existencia del contrato, y al respecto el tratadista Federico Puig Peña señala que el consentimiento es uno de los elementos comunes del contrato, requisito sine qua non para la existencia y validez de los mismos, y supone las siguientes condiciones:

- a) Las personas deben emitirlo en forma racional y consciente;
- b) Ausencia de vicio que excluya aquella cualidad;
- c) Que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
- d) Concordancia entre la voluntad real y la declarada."¹⁹

Tan necesario e indispensable es el consentimiento para el perfeccionamiento del contrato de trabajo, que de conformidad con el Artículo 6 del Código de Trabajo se regula como prohibición para los patronos el enajenar o ceder los derechos que tengan en virtud de un contrato de trabajo ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que él hubiera contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de los laborantes. Esta norma tiene como finalidad proteger a los trabajadores de la inestabilidad en el empleo y que sus condiciones de trabajo no se vean perjudicadas ni disminuidas; en tal sentido, el Artículo 23 del Código de Trabajo previene lo anterior regulando: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de

¹⁸ **Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales.** Pág. 84.

¹⁹ **Ob. Cit,** Pág. 39.



trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

e) Capacidad para contratar:

Si en el contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el patrono se plasmó el consentimiento, es necesario que las partes que lo configuran tengan capacidad para contraer obligaciones y ejercer derechos; en ese sentido Manuel Ossorio define la capacidad como: "Aptitud que se tiene, en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo o sujeto pasivo de las mismas. Como se ve, esa capacidad puede ser absoluta, si permite actuar en toda clase de actos jurídicos y políticos, o relativa, cuando consiente realizar algunos de ellos y no de otros." Continúa diciendo el autor que: "La determinación de la capacidad para realizar cada negocio jurídico concreto habrá de referirse a la institución de que se trate. La edad, el estado civil y la sanidad mental constituyen aspectos primordiales en el problema de la capacidad"²⁰. Para Guillermo Cabanellas, tiene distintas acepciones:

- "a) Aptitud o idoneidad requerida para ejercer una profesión oficio o empleo;
- b) Habilidad legal para contratar;
- c) Aptitud de obrar válidamente; y

²⁰ Ob. Cit. Pág. 45.



d) Habilidad para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas."²¹

El código civil guatemalteco en el Artículo 8 regula lo relativo a la capacidad, diciendo que: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley."

La norma citada indica que la persona al cumplir los dieciocho años posee la inteligencia, el discernimiento y la libertad necesarias para actuar en la vida jurídica y obligarse por sus actos. Pero como toda regla tiene su excepción, para los catalogados como menores de edad la ley los faculta para realizar ciertos actos como por ejemplo, contraer matrimonio (Artículo 81 del Código Civil), reconocer a sus hijos (Artículo 218), de asociarse con su tutor para informarse y conocer sobre la administración de los bienes.

Para los efectos del trabajo de investigación, me referiré a la capacidad de los menores en la relación laboral.

El Código de Trabajo en su Artículo 31 nos dice: "Tienen 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, 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 los fallidos." El espíritu de la norma tiene su fundamento en la realidad económica del país, las necesidades que vive el hombre en la sociedad guatemalteca, en donde el menor de edad tiene que trabajar para

²¹ Ob. Cit. Pág. 53



sostener a su familia en virtud de que tanto al padre como a la madre no les alcanza el dinero para poder subsistir; aunado a ello el Estado desempeña un papel fiscalizador al proteger a los niños trabajadores menores de catorce años, al decir la ley en el Artículo 32 del Código de Trabajo: "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo de conformidad con el inciso "e)" del Artículo 148 del citado cuerpo legal.

Constituye imperativo por parte de las autoridades competentes vigilar el fiel cumplimiento de las reglamentaciones relativas al trabajo de menores, ya que en nuestro país por ser eminentemente agrícola, es frecuente la contratación de menores de edad para la ejecución de trabajos que no son acordes a su capacidad física, dando origen a su explotación.

En cuanto a los patronos la capacidad se rige por la legislación civil y en ese sentido nos remitimos al citado Artículo 8 del Código Civil que nos dice que la mayoría de edad se adquiere a los dieciocho años. Ahora bien, un menor de edad puede ser propietario de una industria o comercio, y es necesario para el funcionamiento de la misma el requerir de muchos trabajadores; pero la ley soluciona dicha interrogante, en el sentido que la gestión la ejerce su representante legal, quien deberá contar con capacidad para contratar. En ese orden de ideas se concluye que patrono puede ser una persona distinta del propietario de la empresa, debe ser mayor de edad y en el pleno goce de sus derechos civiles.

En cuanto a las personas jurídicas, éstas se rigen de conformidad con lo establecido por el Artículo 16 del Código Civil que dice: "La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; puede ejercitar todos los derechos y contraer las obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y será representado por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o la escritura social".



En cuanto a los fallidos e insolventes, cuando son declarados incapaces para ejercer ciertos derechos, se refieren a sus bienes y no a su persona, ni a su condición de trabajador; en tal sentido la ley las faculta para trabajar en la prestación de sus servicios ya que es un derecho reconocido por el Artículo 101 de la Constitución Política de la República: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

f) El objeto del contrato de trabajo:

La finalidad que persigue el contrato de trabajo, es la presentación de un servicio o la realización de una obra; nos dice Pérez Botija: "El Objeto fundamental del contrato de trabajo lo constituye, evidentemente, el trabajo no solo le da nombre, sino también especial naturaleza y carácter."²²; explica el autor que el objeto del contrato de trabajo va enfocado al esfuerzo humano o actividad que pone al servicio del patrono el trabajador, pudiendo ser predominantemente material, intelectual o de ambos géneros en virtud de su bilateralidad, es decir, por una parte tenemos la prestación de un servicio o la ejecución de una obra y, por el otro la contraprestación consistente en la retribución que debe ser proporcional al esfuerzo y la duración del trabajo.

Dichos extremos deben constar en el contrato de trabajo y en caso de omisión de los mismos, la ley en el Artículo 21 del Código de Trabajo reza:

"Si en el contrato de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible

²² Ob. Cit. Pág. 73.



con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo genero de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono."

Soy del criterio que debe plasmarse, si no en un contrato, pero sí en un documento todas las condiciones y tareas que se le van a asignar al trabajador, toda vez que dicho extremo constituye un menester para el patrono a efecto de poder protegerse de posibles abusos por parte de trabajadores que quieren hacer valer pretensiones fuera de la realidad ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El objeto del contrato debe ser posible, lícito y determinado o determinable; posible porque si no lo fuera, no sería objeto de un contrato; lícito porque debe estar enmarcado dentro de los cánones legales, buenas costumbres y la moral, además de estar dentro de las actividades que desarrolla la empresa y de acuerdo a las posibilidades físicas e intelectuales del trabajador; y determinado o determinable en cuanto a su género cantidad y calidad.

Para encontrar el objeto del contrato de trabajo, Cabanellas al desarrollar las ideas de Barassi, explica que "existe un derecho a la prestación de hacer el trabajo, el cual se fundamenta en dos derechos subjetivos opuestos de un contrato de dos personas individuales jurídicamente iguales que colaboran y conviven en la empresa, y para que ésta logre su objetivo.

La relación estrecha entre la colaboración y la subordinación crea el contrato de trabajo. Dicho en palabras sencillas, cuando el trabajador inicia la relación laboral con un patrono, estos ostentan una igualdad de derechos por ser personas individuales jurídicas y, al mismo tiempo una subordinación, dejando al margen el carácter de servidumbre que tenía anteriormente."²³

²³

Ob. Cit. Pág. 76.



g) La causa en el contrato de trabajo:

Existe una discusión en la doctrina sobre si la causa constituye un elemento esencial en un contrato de trabajo en virtud de que puede confundirse con el objeto del mismo; autores como Manuel Alonso García nos explican: "Para el empresario, la causa está en función de la prestación del servicio que el trabajador cumple; mientras que para el trabajador reside en la obtención de la remuneración pagada como correspondencia del servicio que se realiza".²⁴

Para Guillermo Cabanellas: " La causa en el contrato de trabajo pasa a mezclarse con los otros elementos esenciales; consentimiento, capacidad y objeto. Únicamente podría tener aplicación, cuando, confundiendo la causa con el fin o motivo determinante para contratar, fuera inválido el contrato realizado aprovechando una de las partes la situación de extrema necesidad de la otra. Más limitada la autonomía de la voluntad, fijadas las condiciones contractuales por encima del mismo consentimiento de los contratantes, tampoco podría tener aplicación práctica a esa teoría."²⁵

Los mencionados Juristas nos dicen como corolario que la causa desde el punto de vista del empresario lo constituye la actividad del trabajador condicionada a su cumplimiento; en cambio desde el punto de vista del trabajador, la causa es el equivalente al pago de la remuneración como contraprestación al servicio realizado.

h) La materia u objeto:

Consiste en el contenido o composición jurídica del contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el patrono, en observancia a las garantías mínimas que establece la

²⁴ **Ob. Cit.** Pág. 13.

²⁵ **Ob. Cit.** Pág. 13.



ley de la materia; es el asidero en donde se plasma ese vínculo económico-jurídico que nos habla el Artículo 18 del Código, en palabras sencillas que se va a realizar.

Nuestro ordenamiento sustantivo laboral regula la materia u objeto como elemento o condición para la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, tanto como al inicio como a la terminación de la misma; en tal sentido el Artículo 87 del Código de Trabajo nos dice que al extenderse una constancia de trabajo se debe consignar la clase de trabajo ejecutado o sea, la materia u objeto que se realizó con ocasión de un contrato o relación de trabajo: "A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:...b) La clase de trabajo ejecutado.". Por otro lado dependiendo de la actividad económica a que se pacte la relación o contrato de trabajo, dependerá la materia u objeto del mismo; de tal suerte que en el trabajo agrícola y ganadero (Artículo 138 del Código de Trabajo) se hace referencia al objeto o materia del contrato de trabajo, al decir que es el que se realiza en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta.; en el trabajo doméstico (artículo 161) la tarea consiste en el aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular..."; en el transporte (Artículo 167), en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros de una u otros, sea por tierra o por aire; en los contratos de aprendizaje (Artículo 170) la enseñanza de un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero,..."; en el trabajo en el mar y en las vías navegables (Artículo 175) los servicios propios de la navegación a bordo de una nave,".

La materia u objeto constituye la premisa por medio de la cual se originarán derechos y obligaciones para las partes y se establecerán particularidades de la contratación dependiendo de la actividad económica a que se dediquen; por eso es imprescindible que los patronos al momento de contratar a un trabajador, le delimiten expresamente todas y cada una de las tareas que va a realizar caso contrario la ley subsana tal laguna diciéndonos en el Artículo 21 del Código que: "Si en el contrato



individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono."

i) La forma o modo de desempeño:

En virtud de que los contratantes en la relación de trabajo han delimitado o conceptualizado el contenido del contrato de trabajo, surge como consecuencia lógica el plasmar el modo o la forma de desempeño del trabajo es decir, cómo se va a realizar.

Este segundo elemento tiene estrecha relación con la fijación expresa de las obligaciones y los derechos inherentes al trabajo aunado a las disposiciones contenidas en la ley; para tal efecto tanto patronos como trabajadores deben consignar en el contrato la manera en que se va a realizar; la fiscalización de los mismos; quien va a dirigir los trabajos; a quien se le debe comunicar quejas o sugerencias; quien es el jefe superior inmediato; monto y forma de pago del salario, etc.

La ley laboral facilitando la tarea para los futuros contratantes ha regulado en el Artículo 29 lo siguiente: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo..."; en la manera en que los patronos de pequeñas empresas como talleres de mecánica automotriz, herrerías, pequeños comercios etc., suscriban y cumplan con tal precepto legal, éstos se protegen de posibles abusos de malos trabajadores que como dije anteriormente, reclaman pretensiones ante los tribunales fuera de la realidad y, por medio del contrato de trabajo pueden contradecir lo afirmado por el trabajador.



La ley nos habla que la ejecución de una obra o la prestación de un servicio se deben realizar por medio de un contrato o relación de trabajo y que este debe ser remunerado; pero es indispensable que se delimite la forma en que se deba desempeñar. Para tal efecto el inciso "b" del Artículo 29 nos habla -entre otros requisitos de todo contrato escrito de trabajo- que se debe especificar "en lo posible las características y las condiciones del trabajo;...", -agregando a título personal- los acuerdos a la naturaleza especial de cada actividad económica.

Como anteriormente mencioné, los elementos y condiciones del contrato de trabajo no sólo establecen derechos para las partes sino también obligaciones; tal es el caso de ejecutar los trabajos con "la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos" (Artículo 63 inciso "b" del Código de Trabajo); en el caso en que el trabajador no cumpla con esta disposición, la ley faculta al patrono para despedirlo directa y justamente al tenor del inciso "g" del Artículo 77 del Código de Trabajo.

Así las cosas, los patronos deben observar las disposiciones que para tal efecto contempla el Código de Trabajo previo a contratar personal a efecto de facilitarles la ejecución de las labores y no aprovecharse de su condición ni sexo.

j) Tiempo de su realización:

Cuando el patrono y el trabajador inician un contrato o relación de trabajo necesariamente deben contemplar el tiempo en que se van a realizar las labores. El Código de Trabajo contiene la premisa de que si no se estipula plazo en un contrato de trabajo se presume que se convino por tiempo indefinido al tenor del Artículo 26 del Código de Trabajo: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario".



Al hablar de tiempo en la realización de un contrato de trabajo se debe pensar automáticamente en la duración que en el tiempo y el espacio deben cumplir los patronos y trabajadores sus recíprocas obligaciones es decir, el plazo en que se realizará una obra o se prestará un servicio.

El tratadista Puig Peña define al plazo como "la determinación en que el negocio debe comenzar a producir o cesar de producir sus efectos."²⁶; Manuel Ossorio al citar a Couture dice que plazo es la "medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos. Dentro de ese concepto tiene dos interpretaciones opuestas, por cuanto unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una obligación puede ser exigida, y otras para establecer la caducidad de un derecho o su adquisición". En el caso que nos ocupa, el tiempo de la realización de un contrato se rige por el día en que se le da término, es decir, "Dies Certus" o una fecha en que las partes le pondrán fin a la relación de trabajo ya sea por cumplirse el plazo o por haberse realizado la obra, (Artículo 86 inciso "a" del Código de Trabajo).

El Código de Trabajo especifica en el Artículo 25 los contratos de trabajo en función del plazo, es decir, contratos de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada. El primero consiste en que no se especifica fecha para su terminación; el segundo cuando se establece una fecha para su terminación (trabajo de aprendizaje, Artículo 171 del Código de Trabajo); y el tercero cuando se fija de una vez al momento de celebrar el contrato de trabajo los servicios que se van a prestar desde su inicio hasta su terminación. Es necesario comentar que en los modelos que imprime el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacen referencia en la cláusula cuarta que "la duración del presente contrato es..."; es decir debe constar si la relación o contrato de trabajo es para plazo determinado o para la ejecución de una obra, caso contrario la ley lo presume por tiempo indefinido.

²⁶ **Compendio de Derecho Civil Español.** Pág.363.



El elemento tiempo se considera básico en un contrato de trabajo, ya que constituye obligación del trabajador "ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos", (Artículo 63 inciso "b" del Código de Trabajo); ésta obligación de cumplir con el tiempo de realización para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra implica que el trabajador debe estar a las órdenes del patrono en el tiempo y lugar convenidos; o sea que si no asiste al trabajo o rompe con ese tiempo de realización previamente pactado, la ley faculta al patrono para despedirlo al tenor del inciso "f" del Artículo 77 del Código que dice: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario";

k) Lugar de Ejecución:

Para que una relación de trabajo exista y se perfeccione es necesario que se inicie la misma, es decir la prestación del servicio; pero cabe agregar que para iniciarse esta basta un espacio físico donde se plasme dicha relación; en otras palabras el trabajador debe saber con antelación o a más tardar al momento de la celebración del contrato de trabajo, en dónde será el centro de operaciones de la relación laboral, establecimiento u oficina donde se plasma la inversión efectuada para la instalación de equipo y herramientas necesarias-por parte del patrono- para la prestación de los servicios a ofrecer; y es al fin de cuentas donde se van a llevar a cabo las actividades físicas o intelectuales inherentes al trabajo, pago de salario etc.

La ley laboral regula una serie de disposiciones mínimas y necesarias con el objeto de no sólo proteger a los trabajadores sino que prevenir a los patronos de tomar las medidas tendientes a realizar el trabajo en lugares seguros y no peligrosos; para tal efecto el Código de Trabajo regula en el inciso "d" del Artículo 29 que entre los requisitos



de todo contrato escrito debe contener el lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.

Se puede colegir que el lugar de ejecución de las labores puede ser realizado dentro de un establecimiento (trabajo doméstico, de aprendizaje, agrícola), o fuera de el (a domicilio, transporte, en el mar y en vías navegables); y cada uno de ellos pueden tener tantas modalidades como actividades económicas existan, por eso es esencial determinar con antelación el lugar donde se realizará el trabajo.

Es necesario que tanto patronos como trabajadores conozcan la importancia que conlleva el lugar en la ejecución de las labores, ya que en caso de cometer alguna ilegalidad dentro de él la ley faculta a la parte ofendida o agraviada a despedir al infractor, ya que variar el lugar de ejecución establecido puede ser motivo o causa de despido indirecto (Art. 20 y 79 inciso j Código de Trabajo) o de despido directo si el trabajador presta sus servicios fuera del área geográfica específicamente asignada como el caso de los agentes de comercio o vendedores por comisión. En tal sentido el Código de Trabajo en el inciso "d" del Artículo 77 nos dice que el patrono puede despedir con justa causa al trabajador cuando "cometa algún delito contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo"; y también faculta al trabajador para darse por despedido en forma indirecta, cuando el patrono "comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren" (Artículo 79 inciso h del Código de Trabajo).

En ése orden de ideas, el Reglamento Interior de Trabajo considerado como un conjunto de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa (Artículo 60 del Código de Trabajo), constituye el documento por excelencia

donde se plasman todas las medidas de seguridad inherentes al trabajo y que deben ser respetadas y cumplidas por las partes durante la vigencia de una relación de trabajo.







CAPÍTULO IV

4. La relación de trabajo

4.1 Concepto

En apartados anteriores se definió lo relativo al contrato de trabajo, sus características, sus elementos-personales y reales-, derechos de los trabajadores y de los patronos etc.; ahora expondré la asiduidad del concepto de contrato de trabajo y relación de trabajo.

De conformidad con la estructura que ostenta el Código de Trabajo Guatemalteco, este diferencia sutilmente lo relativo al contrato de trabajo y la relación de trabajo; la figura del contrato proviene del derecho civil toda vez que el derecho de trabajo lo tomó del anterior en virtud que éste carecía de mecanismos jurídicos para conceptualizar al vínculo entre el patrono o el trabajador. Como lo expone el Lic. Fernández Molina "ha sido por las 21 deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz."²⁷

El Código se inclina por la corriente doctrinal que se enfoca a indicar que la figura que prevalece o que es de vital importancia, es la relación de trabajo, toda vez que en ella se plasma la autonomía de la voluntad de las partes y en donde posteriormente "entrarán en vigor los mínimos que la ley establece."²⁸. "La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la

²⁷ Ob. Cit. Pág. 85.

²⁸ Ob. Cit. Pág. 87.



contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo."²⁹; por otro lado el Doctor Arturo Bronstein al tratar el tema "Diagnóstico de las Relaciones Laborales en Centroamérica" conceptualiza a las relaciones de trabajo como " el conjunto de normas, procedimientos y prácticas que tienen por objeto regular interacciones entre empleadores, trabajadores y el Estado dentro de un concepto socio-económico determinado".³⁰

En mi opinión, el mencionado jurisprudencia enfoca las relaciones de trabajo desde el punto de vista de las normas jurídicas, que son la base para el inicio de la relación de trabajo, no teniendo en cuenta el trato en sí de los sujetos de la relación laboral, o sea la prevalencia de la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo.

Por su parte Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como "una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias".

El Código en su articulado correspondiente consigna indistintamente los términos de relación y de contrato de trabajo; así se observa en el Artículo 19 que dice: "Para que el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO exista y se perfeccione, basta con que se inicie la RELACION DE TRABAJO, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."; el tercer párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo que dice: "Las condiciones de trabajo que rijan un CONTRATO O RELACION LABORAL, no pueden alterarse fundamental o

²⁹ **Ob. Cit.** Pág. 89.

³⁰ **Globalización Económica y sus Incidencias en las relaciones de trabajo.** Pág. 7.



permanentemente..."; el Artículo 24 del citado cuerpo legal, también lo equipara diciendo: "La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo,...

Concluye el Licenciado Fernández Molina el presente tema, diciendo que: "Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico."³¹

Hoy un difícil valladar radica en el hecho de que si no se cuenta con un contrato de Trabajo: ¿Cómo se prueban las características de la relación de Trabajo? ¿Con testigos? ¿Qué procedería exhibir al Órgano Jurisdiccional, si no se cuenta con medios probatorios para convencer al Juez en el caso de despido justo? son muy loables los principios que inspiran al derecho de trabajo en el sentido que hacen más énfasis a la relación de trabajo que al contrato de trabajo y estoy de acuerdo con ellos, pero el legislador no dejó claramente definido el supuesto de probar una relación de trabajo sin contrato, que es el documento donde se plasman la voluntad de las partes. En tal virtud en el desarrollo del presente trabajo se mostrarán gráficas propias de los resultados de una encuesta dirigida a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social donde se muestran de conformidad con la práctica judicial cuáles son los medios idóneos para acreditar las causales contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

4.1 Teoría de la relación de trabajo

El problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es, por ello, un tema apasionante. Su estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación

³¹

Ob. Cit, Pág. 88.



jurídica como manifiesta Demófilo: "el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho subjetivo, sino la relación jurídica."³²

Comparto esa opinión porque es en la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto.

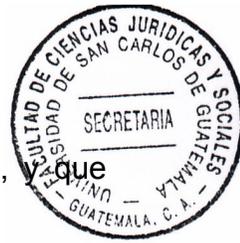
La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios. Y fueron varios los autores como Mario de la Cueva, quien puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral en sí misma, olvidándose de compararla con otras relaciones. Su tesis tuvo sus precedentes en el pensamiento de Georges Scelle y de Erich Molitor.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo.

4.1.1 Teoría del Arrendamiento

Uno de sus principales precursores doctrinariamente fue Planiol, que manifestó: " éste contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido.

³² De Buen, Néstor. **DERECHO DEL TRABAJO**. Pág. 560.



La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo."³³

La crítica principal a esta tesis fue hecha por Phillippe Lotmar, en Alemania, quien sostuvo que el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa al poder del arrendatario y, además "la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio".

4.1.2 Teoría de la compraventa

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener su vida propia laboral, Francisco Carnelutti, arguyó en Italia, que el contrato de trabajo se equiparaba con el contrato de suministro de energía eléctrica. Decía que debe distinguirse la energía de su fuente. El objeto del contrato no es la fuente, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica, en consecuencia solo puede ser objeto de un contrato de compraventa.

Este es el esfuerzo máximo que ha realizado la corriente civilista, para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil. Pero tiene el grave defecto de degradar el trabajo, de ahí la tendencia proteccionista de nuestras normas laborales.

³³

Ob. Cit. Pág. 563.



Pero con el transcurso de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de tracto sucesivo, y sus efectos empiezan a producirse hacia el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

4.1.3 Lo esencial en la relación de trabajo

La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse, por supuesto, que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, ejemplo: patrón-sindicatos.

A la doctrina le ha preocupado desde siempre éste problema. En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del derecho del trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, existen dos teorías llamadas: a) teoría contractualista; y b) La teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa



implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

4.2 Antecedentes de la teoría de la relación de trabajo

Dos han sido las ideas que de manera directa contribuyeron en la formación de la teoría de la relación del trabajo: la expuesta por el jurista francés George Scelle y la sostenida por Erich Molitor.

Señala de la Cueva, que George Scelle en el año de 1922, expuso en su obra de Derecho Obrero la teoría de la dignidad humana: "Se puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se puede separar de la persona física."³⁴

Es importante destacar que George Scelle fue consciente de que primeramente debía extirparse la idea del contrato, por esta razón indicó que había de darse un cambio del subjetivismo contractualista que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, rompiendo así, con el criterio aplicado durante dos milenios del derecho civil, protegiendo al trabajo y no a un acuerdo de voluntades, finalmente apunta la tesis del acto condicional que en mi opinión es el alma de la teoría relacionista, al manifestar: "En el origen de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que por el simple hecho de que

³⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 183.



el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo por las leyes y los contratos colectivos."³⁵

La otra idea es la creada por Erich Molitor, que fue de los abanderados de la corriente laboral alemana, al precisar el momento en que se inicia la vigencia del derecho del trabajo, como un estatuto imperativo que tiene como finalidad preservar la salud, la vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, por lo que el derecho del trabajo no puede dejar de aplicarse. Para tal momento es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo.

La aplicación del derecho de trabajo principia en el momento en que el trabajador inicia el trabajo; lo cual implica, que es el elemento que actualiza la procedencia de la aplicación de las leyes laborales.

Es conveniente hacer la observación de que el Artículo 19 del Código de Trabajo establece: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...

Respetables juristas como el doctor Guillermo Cabanellas, han expresado que la teoría de la relación de trabajo y el contrato del mismo nombre se complementan, ya que la relación laboral es originada por un contrato que genera la prestación de servicios; de igual forma opina el doctor Alberto Trueba Urbina, sobre la vinculación que existe entre el contrato y la relación."³⁶

Finalmente, es de destacarse que la lucha entre el contractualismo del derecho civil y la teoría de la relación de trabajo, continúa sin detenerse, siendo el fundamento de las

³⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 183.

³⁶ **Introducción al derecho laboral.** Vol. I, Pág. 466.



tesis relacionistas las aspiraciones de la clase laboral, las que se están imponiendo de ahí que la ley no proteja el simple acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, más aún, este es el espíritu del que está investida la ley.

Por otra parte, la doctrina de la relación de trabajo, arrancó del Derecho Civil, el enorme campo de las relaciones humanas en el que observa leyes de excepción protectoras del trabajo, que pasan por alto la esencia contractual, que el principio de la autonomía de las partes, como fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres; tesis que sería cambiada por la doctrina que atribuye consecuencias jurídicas aún en contra de la voluntad del patrón, al hecho simple de prestar un trabajo; con esta característica quedaba contorneado un tertium génus, que quiere decir: tercer género: denominación que se aplica para caracterizar una posición distinta entre dos clásicas y al parecer irreductibles o únicas; en la antigua clasificación del derecho público y privado.

4.3 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo

Lo siguiente es un esbozo de la manera como se planteó esta cuestión:

a) La relación y el contrato de trabajo son compraventa; la cosa es la energía humana, el salario su precio. El hombre, se dice se aparta de esta concepción porque le provoca horror; pero nada más es más cierto que el trabajador vende su energía. Si se admite que en la administración de energía eléctrica, hay compraventa, ¿por qué no convenir que puede haberla respecto al trabajo? es infantil porque el trabajo no está en el comercio. Se objeta:

1o. Que el que adquiere, tiene libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición está contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento



que quiera, sin que nada ni nadie lo pueda obligar al cumplimiento de su obligación. 2o. Que la energía humana es inasequible; en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo; lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma; 3o. La concepción de la compraventa de trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre y el derecho repudia toda concepción en la que el hombre comprometa su persona misma; en este orden el progreso de las instituciones jurídicas es innegable.

b) La relación y el contrato de trabajo son arrendamiento de energía humana (no del hombre). Arrendamiento de servicios dijo Roma y dice la doctrina y el derecho positivo franceses.

El alquiler de los animales, que se celebra para aprovechar su energía, se elige como ejemplo para apoyar esta tesis. Además de las objeciones anteriores, se hace ésta, que es fundamental: no puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie; dispone de ella, quien la produce. La energía en el momento de producirse se extingue, se consume; luego no puede alquilarse; es de la naturaleza del arrendamiento la transmisión del uso, no de la cosa.

c) La relación y el contrato de trabajo son mandato. Esta explicación se debe a una confusión acerca del objeto de los contratos. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico, no es así. El fin del mandato es la representación; el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación, sirve sólo de medio. Es más en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no puede realizarse la prestación personal de servicios.



d) La relación y el contrato de trabajo son una sociedad. El trabajo es la aportación del obrero; su participación del trabajador en las utilidades nos aproxima a esta proposición.

La sociedad es un acto jurídico por el que los hombres aportan bienes para realizar fines lucrativos (preponderantemente económicos). Dos elementos informan el contrato de sociedad: la aportación de bienes y el lucro. El trabajo desde luego es un bien; es aportable por lo tanto.

La sociedad cooperativa y el socio industrial lo demuestran. En estos dos casos hay intención de aportar el trabajo para fines de lucro, en el contrato de trabajo, no.

En la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación; el empresario lo toma a su servicio y es el salario que le paga uno de los gastos necesarios del negocio. Esto significa que la relación carece de lucro. No hay, pues, la intención de aportar el trabajo ni de lucrar. Puede la ley obligar a la participación en las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo.

A las cuatro proposiciones sobre la naturaleza de la relación de trabajo puede hacerse una objeción de tipo general: el régimen jurídico de la relación de trabajo es tan diferente del régimen jurídico de los contratos que se proponen para explicar la naturaleza de aquél, que se tiene necesidad de pensar que se está en presencia de instituciones completamente distintas.

e) El dato que hace diferente al contrato de trabajo, de todos los demás, es en mi concepto, el siguiente: el derecho concibe al hombre como el único ser que posee aptitud



para ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre es el agente activo del derecho, ya actúe individualmente o en grupo.

La relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento de que toda persona física, sin excepción, tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser sujeto activo del derecho; para que lo sea y lo pueda ser, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad.

De esta manera, en nuestro país basta que el trabajador se incorpore o enrole en la empresa, prestando sus servicios para que sea protegido por las normas de carácter laboral, prescindiéndose del acto o la causa que lo originó.

En estas circunstancias, en nuestro derecho laboral, opera la teoría de la relación de trabajo en la que no se protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, considerando implícita en esta locución, que se protege la salud, la vida y la dignidad humana. En consecuencia se concibió la relación de trabajo en los términos establecidos por el Artículo 19 del Código de Trabajo.

4.4 Formación de la relación de trabajo

El Artículo 19 del Código de Trabajo dispone: que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades o bien con que se inicié la prestación del servicio o ejecución de la obra.

Lo anterior, genera la pregunta obligada de conocer las otras formas en que pueda darse una relación laboral que no sea originada por un contrato.



Considerando que el acto generador de la relación no puede ser analizado bajo normas de naturaleza contractualista, por la razón de que es suficiente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo, y visto que las consecuencias no derivan de un acuerdo de voluntades, si no del conjunto de normas laborales, vemos que en realidad quien directamente interviene en la formación de la relación laboral es la voluntad del trabajador.

Señala Mario de la Cueva: "la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, y ya lo hicimos notar en alguna ocasión, el Artículo 5 de la Carta Magna reconoció que: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo."³⁷

4.5 Presunción laboral

Jurídicamente hablando del término presunción, implica que partiendo de un hecho conocido se pueda inferir un desconocido; luego entonces, la figura jurídica en análisis sugiere que si se presta un servicio (hecho conocido), se presume una relación laboral, entre el dador de ésta y el que lo recibe, hecho desconocido.

4.6 Sujetos de la relación laboral

El Artículo 18 del Código de Trabajo señala: El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una

³⁷ **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 188.



persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Atento al precepto referido detectamos los siguientes elementos: Trabajador, Patrón, prestación de un trabajo subordinado, y salario.

4.6.1 Conceptos de Trabajo

El Diccionario de la Real Academia Española define que trabajo es: "Acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida."³⁸

El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas define que trabajo es: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento."³⁹

Es de destacarse que el trabajo considerado como actividad humana, es de enorme significación, toda vez que constituye uno de los más sagrados valores del hombre al dignificarlo, superarlo y al encontrar en aquél un medio de perfeccionamiento.

³⁸ **Diccionario de la lengua española.** Pág. 1282.

³⁹ **Diccionario de derecho usual.** Pág. 256.



4.6.2 Concepto de Patrón

Pueden serlo tanto las personas físicas como jurídicas que tengan dicha calidad, es pertinente mencionar, que para tener la calidad de patrón sólo es menester que se utilice el trabajo de otras personas, así al decir de, Kaskel Dersh: "Debe de considerarse empleador quien en el momento en que esta calidad llega a tener importancia, ocupa por lo menos un trabajador."⁴⁰

Ernesto Krotoschin, señala: "Patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios."⁴¹

Por su parte, el Artículo 2 del Código de Trabajo establece: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

4.6.3 Concepto de Intermediario

La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece: que intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que

⁴⁰ **Derecho del trabajo.** Pág. 29.

⁴¹ **Instituciones del derecho del trabajo.** Pág. 28.



ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiera a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Es pertinente aclarar que la responsabilidad solidaria solamente se refiere a ejecución de obras o prestación de servicios y no a operaciones de compraventa.

4.6.4 Concepto de Representante del Patrono

El Artículo 4 del Código de Trabajo establece que: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Asimismo el Artículo 351 del Código de Trabajo en su tercer párrafo establece: Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquel. Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tengan idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

No se hace referencia a trabajadores de confianza, pues no es la persona la que determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. La distinción es importante, porque cuando tenga



que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva, sin duda, el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos, si una función es de particular importancia para la vida de una empresa ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiera para su buena ejecución.

4.6.5 Concepto de trabajador

Baltasar Cavazos Flores, opina que: "Trabajador es toda persona física que presta a un patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo."⁴²

Ernesto Krotoschin, por su parte afirma: "Es trabajador dependiente quien personalmente presta un trabajo a otro llamado patrono, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad llega a depender de éste."⁴³

Resultado de las anteriores definiciones, considero que tipifica la figura del trabajador, los siguientes elementos: La persona física que presta un servicio personalmente subordinado a los fines de la empresa.

La situación personal de subordinación respecto de otra, creada por la existencia de una relación de trabajo; recibir un salario, que según el la ley, es retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.

⁴² **Mater et magistra y la evolucion del derecho del trabajo.** Pág. 73.

⁴³ **Instituciones del derecho del trabajo.** Pág. 28.



El Artículo 3 del Código de Trabajo establece: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

4.7 Elementos esenciales de la relación laboral

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista si analizamos la definición del Artículo 18 del Código de Trabajo, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas, conceptos que ya nos son conocidos;
- b) Una prestación de trabajo, término que también conocemos;
- c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de dependencia continuada y dirección inmediata (subordinación); y,
- d) El salario, que según el Artículo 88: es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo vigente entre ambos.

Si no existen el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo la prestación de un trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra. Los otros dos requisitos, son esenciales para la existencia de la relación de trabajo.



4.7.1 La subordinación como elemento determinante de la relación laboral

La palabra subordinación está formada por dos raíces latinas sub- bajo y ordinare-ordenar que significa sometimiento o sujeción a un superior.

Todo estado de sujeción aparece como derivación del poder que el fuerte tiene de mandar al débil. En derecho laboral, este poder no se concede aunque una de las partes, el patrono, sea más fuerte económicamente que la otra, el trabajador. La subordinación no resulta consecuencia de ese supuesto poder, que el derecho no podría aceptar y que la justicia rechazaría.

4.7.1.1 Concepto de subordinación

"Es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."⁴⁴

Para Mario de la Cueva la subordinación es: "La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."⁴⁵

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Vol. I, Contrato de Trabajo.

Pág. 148.

⁴⁵ **EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO**. Pág. 203.



4.7.1.2 Importancia de la subordinación en el contrato de trabajo

Se concede tal importancia a la subordinación, que se ha llegado a intentar sustituir la denominación de contrato de trabajo por la de relación de trabajo subordinado; y la de derecho del trabajo, por la de derecho del trabajo subordinado.

Para ello se tiene presente que las leyes laborales tratan de proteger, en forma exclusiva, no al trabajador en sí, sino al trabajo subordinado; por lo cual se considera que allí donde no hay subordinación, no existe tampoco contrato de trabajo o relación de trabajo.

Además la subordinación constituye el elemento principal que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de las prestaciones de servicio. La importancia que tiene la aplicación de las leyes laborales, por los derechos y obligaciones conferidos a las partes contratantes en la relación de trabajo, exige que el contrato de trabajo se determine en su estructura jurídica por elementos propios y requiere evitar la confusión con otros convenios muy similares. La realidad es que todo trabajador trata de obtener trabajo como medio de vida.

Pero no todo trabajo constituye objeto del contrato del mismo nombre, sino solamente el prestado en determinadas condiciones.

4.7.1.3 Caracteres de la subordinación

El estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar y cumplir órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Del estado de subordinación surge la



potestad que el patrono tiene de mandar, de disponer de la fuerza, energía y capacidad del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo o relación de trabajo.

La subordinación implica una limitación de la autonomía individual, restricción que se produce también en todas las relaciones mencionadas: en la obediencia del hijo al padre, en la dependencia del trabajador al patrono, en el sometimiento del ciudadano al Estado, en la situación del poder jerárquico de la Iglesia. Por esa causa se necesita determinar la especial naturaleza de la subordinación en el contrato de trabajo o relación de trabajo, su fuente, de donde deriva y cuál es la finalidad que se intenta alcanzar con ella.

La legislación, la jurisprudencia y la doctrina de la mayoría de los países del orbe, de forma unánime, coinciden en que el rasgo distintivo de la relación laboral es la Subordinación, en lo que existen algunas diferencias, es en cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo que los une, así nos encontramos con que algunos opinan que es de carácter jurídico, otros de orden técnico y por último existe la corriente que sostiene que es de índole económica.

La subordinación es el elemento característico de la relación laboral, y la distingue de otros tipos de prestación de servicios, que más adelante veremos, por lo que tal elemento distintivo se desdobra en dos partes: una en la facultad jurídica del patrón o sus representantes para dictar instrucciones u órdenes que considere convenientes para la mejor realización de los fines de la empresa; y la segunda, en la correlativa obligación jurídica del trabajador de acatar dichas indicaciones o instrucciones en el cumplimiento de su trabajo.

Por su parte Eugenio Pérez Botija, considera al respecto que la Dependencia significa que una persona está sometida a otra, no con carácter de sumisión, al capricho del empleador, sino que es una sumisión en función de las actividades de la empresa.



Encontramos que la Ley Española en su Artículo 1o. utiliza la expresión "bajo dependencia", punto de vista que también es sostenido por el Código Laboral Ecuatoriano.

En la Ley del Trabajo de Argentina de 1946, se establece que el trabajador debe prestar sus servicios en relación directa de permanencia y subordinación jurídica. En mi opinión, correctamente definen a la subordinación como la facultad del empleador de dirigir y fiscalizar; y la correspondiente obligación del empleado de acatar las órdenes que se le den.

El Código de Trabajo de Panamá, en su Artículo 7o. entiende por subordinación a la obligación del trabajador de acatar las órdenes del patrón y de someterse a su dirección en todo lo que se refiera al trabajo.

Ramírez Gronda, señala que "La subordinación es el elemento más importante en la relación laboral, ya que permite distinguir a esta actividad de otras figuras jurídicas."⁴⁶

Finalmente es conveniente destacar que lo esencial de la subordinación se hace consistir en la potestad del patrón de dirigir la prestación laboral para obtener los mejores resultados, si se trata de una actividad intelectual.

Las variantes con que se presenta la subordinación, están en función de la forma del trabajo que ésta se atenúa cuando se desempeñan trabajos de carácter intelectual y también se prestan con diferente intensidad, de acuerdo a la jerarquía del trabajador o

⁴⁶

El contrato de trabajo. Pág. 185.



empleado, de esta manera tratándose de empleados de confianza la subordinación les impone un mayor deber de fidelidad, a cambio de disminuir otras exigencias, como el estricto cumplimiento del horario.

Las circunstancias en que se desempeña el trabajo puede aumentar la subordinación a un grado próximo al de la disciplina castrense, como ocurre en el trabajo marítimo, ya que en alta mar el marino debe al capitán del navío una subordinación de este tipo.

De las formas o maneras de manifestarse la subordinación se desprenden los caracteres esenciales de ésta; a juicio de Juan De Pozzo, las modalidades que presenta de la subordinación son compartidas por el autor, de la presente tesis, por lo que a continuación las expongo:

"1. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado; 2. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado; 3. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, a fiscalizar y hacerla cesar; 4. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas; indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad; 5. La subordinación no desaparece por el hecho de que la persona desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono, tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario; 6. La subordinación, no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia del patrono, de sus apoderados o delegados; 7. La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual, ni admite distinto tipo de empleado según sea la índole de las actividades que ejercen; 8. La subordinación jurídica no se funda en la económica ni



en la mayor o menor retribución que recibe el empleado; 9. La subordinación puede existir, aún en el caso de los que ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete parcial o totalmente a una relación de trabajo retribuido y en situación de dependencia, aunque constituye el fundamento de la subordinación jurídica; 10. El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que, por el hecho de regir el primero pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación; 11. Faltando la nota de subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un trabajo autónomo."⁴⁷

Es conveniente destacar que en las profesiones liberales, es decir, las de carácter intelectual, se diluye la subordinación por la independencia técnica; pero en estos casos la forma en que se regula el pago de la prestación de servicios permite conocer si existe subordinación. De manera que la forma para determinar si existe subordinación en el caso que se expone es que, si el profesionista determina la recepción de sus honorarios, no existe subordinación; pero si a contrario sensu, el patrono determina la forma de recepción de los honorarios por asistencias u otros medios entonces sí existe éste elemento, lo cual implica que se ha formado la relación laboral.

También podemos destacar que existe subordinación cuando las tareas forman parte de la actividad de la empresa, si se cumplen en el local de éstas y además si se remuneran según el tiempo trabajado, aunque en el recibo de pago correspondiente se exprese que es por otro concepto.

Por otra parte, en el caso de que un chofer se asocie con otras personas para adquirir un vehículo que él mismo manejará, como ya lo expresé, sí se le sujeta a un

47

Compendio de derecho laboral. Pág. 369.



horario y es susceptible de que se le apliquen correctivos por alguna irregularidad en el servicio, es evidente que existe subordinación, y en consecuencia se le debe considerar como trabajador.

Por último, es importante hacer la observación de que en estos casos, aún cuando no haya sujeción en el horario, ni obligación de concurrir a las instalaciones de la empresa, si el trabajo que desarrolla es fiscalizado, existe también subordinación, con todas las consecuencias que genera la presencia de este rasgo distintivo.

A contrario sensu, cuando existe igualdad en el trabajo y se reparten las ganancias, son elementos que deben de considerarse como excluyentes de la subordinación; de igual manera sucede si no existe la obligación de cumplir con un horario determinado y trabaja excepcionalmente, cuando así lo requieren en la empresa, y se utilizan instrumentos de trabajo propios, además de recibir dinero por adelantado.

4.7.1.4 Términos de dirección y dependencia

Se ha intentado distinguir entre los términos subordinación y dependencia, estimando que es preferible adoptar este último por ser más amplio, más flexible. Pero este término subordinación ha sido aceptado por unanimidad por la doctrina y la jurisprudencia, por lo que vienen usándose como sinónimos uno y otro; por más que por subordinación se puede considerar un estado -el del trabajador en relación con el empresario o patrono-, en tanto que la consecuencia de dicho estado sea la dependencia. Dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñanza con que se encamina a uno a lo mejor; depender es sinónimo de subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad, sujeción a la orden, mando o dominio de otro.



4.7.1.5 Naturaleza jurídica de la subordinación

Como ya lo expuse anteriormente, en un vasto campo de la judicatura predomina la idea de concebir a la subordinación como el elemento esencial de la relación de trabajo, empero su fundamentación, es objeto de controversias, toda vez que algunos autores atribuyen criterios jurídicos, técnicos y económicos.

4.7.1.5.1 De los que sostienen que es de carácter económico

Expresan que el empresario es soberano en las órdenes que dicta, en razón de que por ser propietario se le considera jefe supremo de su establecimiento; de modo que todo su poder, deriva de que es propietario del establecimiento que maneja; agregan además que si se quisiera dar alguna otra interpretación sería sin fundamento alguno. Y eso por una razón muy simple: en el régimen capitalista en que vivimos, es el patrono el propietario de su negocio, y por eso se le juzga señor de los cielos y de la tierra.

Esa dependencia económica, puede darse sin haber contrato de trabajo, y existir contrato de trabajo sin destacarse la dependencia económica.

El criterio de la dependencia económica es, además inaceptable, porque como sostienen otros autores, en vez de fundarse en el examen de "la relación jurídica para distinguirla de los contratos afines, se funda en el análisis de la situación de hecho en que se encuentra una de las partes. De tal manera que, en último análisis, para saber si determinada relación jurídica está dentro del contrato de trabajo, es necesario hacer una investigación sobre la vida de aquel que ejerce la actividad.



La dependencia económica como con acierto observa D'Eufemia, constituye una relación prejurídica, la relación social sobre la cual descansa normalmente la relación jurídica del trabajo; y si bien tiene, en relación de trabajo, gran importancia histórica y jurídica, por cuanto hace inútil y vana la forma de igualdad jurídica en uno de los sujetos del contrato y genera la injusticia económica contractual, esa dependencia económica no es un elemento decisivo en la estructura formal de la relación de trabajo; pues, aun faltando ella, subsiste igualmente la dependencia en sentido técnico jurídico. La subordinación se produce en todos los contratos de trabajo, cualquiera sea la posición personal de las partes; razón por la cual la situación de dependencia no surge de un hecho económico, sino de otras causas. Esa dependencia económica, a lo más, como ha sostenido Herz, pasa a un segundo plano y no desempeña sino un papel accesorio, que sirve para determinar más exactamente el estado de dependencia.

Sobre esta postura, opino que es erróneo considerar que la propiedad privada sea la base de la subordinación, ya que también en los países de ideología socialista en los que necesariamente existe una organización del trabajo, existe una relación jerárquica de superiores y subordinados, de los que mandan y obedecen, y en estos tipos de organizaciones no existe la propiedad privada como ente fundamental en las actividades de la producción; de ahí que sea inexacta la postura que se comenta. Pero si comparto el criterio que no importa la posición personal de las partes para establecer la subordinación.

4.7.5.2 De los que atribuyen naturaleza técnica y jerárquica:

Estimo que la teoría de la dependencia técnica, por su poco predicamento, ha quedado aislada; pues la misma está incorporada a parte importante de la doctrina italiana, que en este aspecto, como en otros, ha tenido notable influencia. En tal sentido, ya hace más de medio siglo, se afirmó que "la dirección del empleador se manifiesta principalmente en el campo técnico. De esto deriva que todos los trabajadores que colaboran en la empresa están obligados a prestar el propio trabajo según la dirección



establecida por el empleador". Afirmo, por tanto, que la dependencia en sentido técnico nace de la particular estructura de la obligación del contrato de trabajo.

Mientras la dependencia se formula como condición del contrato de trabajo en relación directa entre las partes, la dirección técnica, que se confunde con la subordinación, corresponde normalmente a quienes por facultades delegadas actúan con poderes para ello: directores, gerentes, son los que ejercen, en forma inmediata, la dirección de la empresa en relación con los trabajadores. Eso no impide, en manera alguna, que subsista la relación de dependencia directa entre el patrono y los trabajadores que le prestan sus servicios. Si por exigencias de las prestaciones debe el trabajador estar subordinado al patrono, tal subordinación no supone un absoluto carácter técnico, y tampoco presenta índole jerárquica. El cumplimiento de las obligaciones contractuales tiene su base en la necesidad de que exista cierta jerarquía y en que el trabajador observe las órdenes dadas en su trabajo; mas ello no revela, fuera de la exacta prestación, un estado de dependencia; éste es más amplio, rebasa la esfera técnica y jerárquica en que se le quiera situar.

Es en la doctrina italiana donde consideran que la naturaleza de la subordinación es de carácter técnico, ya que se funda en la necesidad de dirigir y concretar las tareas que desempeñan.

Sobre este particular opino que es parcialmente cierto ésta forma de concebir la subordinación, ya que efectivamente es necesario dar determinados lineamientos para materializar el desarrollo de los planes de trabajo, empero no es menos cierto que la facultad de dictar dichas directrices las concede la propia naturaleza del servicio que se presta, que el mismo Código de Trabajo limita la sujeción del empleador.



4.7.5.3 De los que sostienen que es de naturaleza jurídica

La única noción precisa es la subordinación jurídica, porque corresponde a un derecho y a una obligación: el derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo.

Al sostener que la dependencia del trabajador respecto al patrono es en esencia jurídica, se señala que corresponde precisamente a una situación de tal carácter proveniente de haber sido establecida, en la ley y en el contrato, como derecho y obligación.

Ramírez Gronda hizo de él la tesis de Colin, y señaló que la subordinación jurídica consiste, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual.

Conviene tener en cuenta que es muy necesario evitar la confusión frecuente entre la naturaleza de la subordinación y el motivo determinante de la misma. Las razones que motivan la subordinación del trabajador al patrono pueden tener distinto peso y ser de diversa naturaleza, pero todos los motivos indicados -tanto los de orden económico como los de carácter jerárquico y técnico- conducen a concebir la subordinación como una derivación del contrato y de la ley. Mientras la dependencia técnica no aparece sino en ciertos casos, la jurídica está impuesta siempre que exista el contrato de trabajo, pues constituye elemento propio o indispensable de éste. Los altos empleados no se encuentran sometidos a dependencia técnica pues regulan, generalmente, la de los demás.



En resumen la esencia de la subordinación consiste en el derecho del patrono de dar instrucciones y en la correlativa obligación de los trabajadores de acatarlas.

Es de destacarse que en muchos países en su derecho positivo, han establecido que la subordinación es precisamente de naturaleza jurídica, baste mencionar a nuestro país, Francia, Italia, Argentina, entre otros.

En mi opinión, ciertamente la subordinación es de naturaleza jurídica, ya que se hace consistir en la facultad del patrono de dar instrucciones u órdenes, encaminadas a obtener el máximo rendimiento de la empresa o para quien se preste el servicio; y en obligación correlativa de los trabajadores de cumplimentar dichas disposiciones en el desempeño de su trabajo.

4.7.5.4 Naturaleza mixta de la subordinación

Hay muchos autores que estiman que la subordinación participa tanto de caracteres jurídicos como de elementos económicos y técnicos. La propia jurisprudencia francesa y también la doctrina se inclinaron por la subordinación económica, antes de decidirse por la jurídica. Más no se trata aquí de establecer un cambio de orientación, sino de examinar la tesis que encuentra en la naturaleza del elemento subordinación caracteres económicos, jurídicos y técnicos a la vez. En tal sentido, a nuestro entender, la subordinación tiene tres matices: personal, técnico y económico. Cuando el trabajador observa puntualmente las órdenes recibidas, el reglamento de la empresa sobre horas de trabajo, días y lugares de pago, limpieza y otros, y las demás normas de negociación, se subordina personalmente al patrono; cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se le han señalado, está en el caso de subordinación técnica, y cuando estima como fuente de sus ingresos y base de su patrimonio el salario que recibe, se subordina económicamente.



Toda relación de trabajo contiene la subordinación con estos tres matices; sólo que su colaboración, su grado, aumenta o disminuye según la clase de servicio prestado. El trabajador no calificado presenta el caso pleno de estos tres elementos de la subordinación; el calificado y el técnico están en un grado íntimo de dirección, pues son ellos quienes dictan las reglas de técnica conforme a las cuales ha de ejecutarse el trabajo; las que, sin embargo, puede alterar el patrono en uso de sus facultades de mando.

Las varias teorías que se sostienen al respecto no son tan excluyentes entre sí como parece a primera vista. El punto sobre el cual difieren generalmente consisten en saber si la dependencia del trabajador es jurídica, o más bien económica; en realidad, estas clases de dependencia deben reunirse en la persona calificada del trabajador, en el sentido del derecho del trabajo.

En efecto, para nuestro derecho, la situación económica del trabajador tiene cierta influencia; pero aquí se trata de que la subordinación se considera como un elemento particular del contrato de trabajo, característico de éste, al cual otorga indudable autonomía con respecto a los demás contratos.

La situación de invalidez económica del trabajador es distinta a la posición de dependencia en que se encuentra en relación al patrono. Se evidencia tal circunstancia dado que la dependencia laboral del trabajador no se intensifica por su penuria o escasa retribución, ni desaparece por su sueldo crecido en posición desahogada. Su origen únicamente se encuentra en el área contractual; de ahí la evidencia de su carácter jurídico.



4.7.2 El Salario

La voz salario viene del latín Salarium, y ésta a su vez, de "Sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

El salario ha sido explicado como un elemento del contrato de trabajo o relación de trabajo. No hay definición que no lo incluya.

4.7.2.1 Concepto de salario

Consideración jurídica: Es la contraprestación del trabajo subordinado. "Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se da en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo (subordinado)."⁴⁸

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece: es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...

Según el Convenio Internacional del Trabajo Número 95, relativo a la Protección del Salario, expresa en su artículo 1 que: a los efectos del presente Convenio, el término "Salario", significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato

⁴⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. Página 132.



de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

4.7.2.2 El salario prestación jurídica

El principio de que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, de que las condiciones del contrato no pueden alterarse sino por el consentimiento de las partes, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos, deberes invariables, inalterables, lo que lleva a la conclusión de que no son aquellos principios contractuales los que rigen esta materia, sino que el monto de los salarios está sujeto a las variaciones económicas, bien generales, bien particulares de una rama o de una empresa. Esta circunstancia hace del salario una de las prestaciones más variables. En gran parte esa variabilidad se explica por la función que se atribuye al salario de ser un instrumento del consumo y por lo tanto de la distribución de la riqueza.





CAPÍTULO V

5. El reglamento interior de trabajo

Sobre las normas que rigen internamente las actividades de trabajo, existen discrepancias sobre la aplicabilidad de los reglamentos de trabajo. Es decir, hasta qué punto el reglamento de trabajo obliga a un empleado, sobre todo en las disposiciones que afectan los derechos previamente conferidos (o inclusive que emanan del mismo contrato individual de trabajo).

Además, en la doctrina los criterios se dividen respecto a si el reglamento interno de trabajo forma parte del derecho colectivo, es decir, se ampara en un sujeto de carácter colectivo, o si, por el contrario, debe encuadrarse dentro del derecho individual del trabajo en el derecho guatemalteco.

El marco está dado por la misma Constitución y la ley al proteger los derechos de los trabajadores y en última instancia por la misma autoridad al aprobar el reglamento de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de poder determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, Guillermo Cabanellas menciona que "surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados...

En su comienzo, es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo. Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento interior deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de la empresa, para constituir



un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, ya como expresión de los intereses colectivos del patrono y de su personal.

El reglamento interior de trabajo se dirige, a partir de este momento, a un sujeto de carácter colectivo... No por ello pierde el empresario la potestad que tienen de regular – en todo lo no convenido ni legislado- las prestaciones individuales de trabajo del personal que de él depende y que, como consecuencia de esta prestación, se encuentra subordinado laboralmente a él". De esta manera, le interés de protección al trabajador singular aislado se tutela a través del interés colectivo.

Concluye diciendo que "el reglamento interior, si bien nace de una manifestación unilateral del poder empresario propia del derecho individual del trabajo, modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que, en interés total del trabajo, se dictan no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos, sino a categorías profesionales determinadas en relación a la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar".

5.1 Dependencia del trabajador

La dependencia del trabajador al patrono, le faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes o disposiciones que, sin contravenir las normas jurídicas, deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador deba cumplir. Son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa.



Es importante establecer que la dependencia que tienen el trabajador es la "subordinación a un poder mayor", que implica, laboralmente hablando, una obediencia respecto al patrono y respecto a las disposiciones que de éste emanen relacionadas siempre con el desempeño del trabajo. Estas órdenes deben estar limitadas, además de las restricciones que la misma ley establece, por la libertad que tiene el trabajador de poder operar o ejecutar su trabajo.

Nuestro Código establece claramente la dependencia del trabajador al empleador, cosa que bajo ningún concepto está en duda, pero que resulta de mucha importancia la relación que este tiene con el tema a tratar.

El Artículo 18 del Código del Trabajo vigente establece que el contrato de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma o clase. Es decir, establece una relación de subordinación frente al patrono que impartirá las reglas que crea convenientes para poder organizar y dirigir el trabajo a su cargo, siendo una guía para el mismo trabajador. Por otro lado, al definir el mismo Código al empleador, establece que este será la "persona, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio".

A decir de Guillermo Guerrero Figueroa, "la expresión más importante de esta subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono es el llamado poder de dirección, consistente en la facultad de impartir órdenes o instrucciones durante el curso del contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones posibilitando así la realización de los fines de la empresa, o de la actividad productiva si se quiere, cuales son la producción de bienes y servicios y la distribución e intercambio de los mismos.



Esta facultad o poder de dirección implica, para hacer realidad su ejercicio, la existencia de:

- a. Un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo;
- b. Un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores, en caso de que incumplan las órdenes generales o individuales dadas por el patrono".

El poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado Reglamento Interior de Trabajo.

5.2 Reglamento Interior de trabajo

El Reglamento Interior de Trabajo o también llamado de taller o de fábrica en otras legislaciones, son disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El Código del Trabajo, en su Artículo 57 establece lo siguiente:

Artículo 57. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Se trata de regular derechos adquiridos anteriormente por un contrato de trabajo o por disposiciones legales (derechos irrenunciables de los trabajadores) con el fin de que



la aplicación de estos sea mucho más ordenada y de factible atención por parte de la empresa y los trabajadores.

Esta manera de establecer normas generales de trabajo debe ser entendida como un complemento práctico para la aplicación del contrato individual o, si es del caso, del contrato colectivo suscrito entre las partes. Es decir, la manera como deben los trabajadores cumplir con la obligación de prestar su trabajo. Es importante determinar que sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, simplemente reguladoras de las ya convenidas.

Este reglamento debe pasar, para que sea válido, por la aprobación del ente de control, en nuestro caso por la Inspección General de Trabajo, quienes se encargarán de verificar si el reglamento cumple con las condiciones necesarias para su aplicabilidad y que no vulnere derechos consagrados a favor del trabajador.

Además, como de la transcripción del Artículo 59 establece que este debe de ser aprobado por la Inspección General de Trabajo, da la posibilidad de que la autoridad, de oficio, revise nuevamente el reglamento y disponga su modificación en el caso de que así lo decida. "A pesar de que su elaboración corresponde al patrono y se entiende como emanación del poder de dirección que este tiene dentro de la relación de trabajo, se trata, sin embargo, de una serie de obligaciones mutuas a las cuales se tienen que ceñir las partes y cuya vigilancia incumbe a las autoridades de trabajo".

Vemos que la obligatoriedad del reglamento de trabajo interno emana del poder de dirección que el patrono tiene, y el trabajador siempre estará amparado por el control que la autoridad pueda ejercer para evitar abusos o interpretaciones que vayan en contra de sus derechos.

Pero es importante establecer, que más allá de ser un mecanismo de control, viene a convertirse en la norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten en la



relación de trabajo y que busca ante todo evitar la presencia de abusos o arbitrariedades por parte de patronos, procurando por sobre todo que los trabajadores tengan conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones.

La existencia de un reglamento permite a las partes saber con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo celebrado. No todos los establecimientos de trabajo tienen que tener un reglamento interno, sino sólo, de manera obligatoria, los que tengan más de 10 trabajadores. Es discrecional para el resto de empresas que quieran adoptar un reglamento interno el hacerlo.

Hemos determinado la posibilidad de que una empresa emita un reglamento interno con el fin de poder regular su actividad laboral. Pero entramos en una interesante disquisición al preguntarnos si el reglamento interno puede ser considerado como parte del derecho del trabajo colectivo o individual.

Nuestra legislación, al hablar sobre el reglamento interior es muy incipiente y a duras penas lo menciona, a diferencia de la colombiana y la mexicana por ejemplo que lo trata detalladamente. Es importante establecer a quien le corresponde elaborar el reglamento de trabajo, es al patrono, sin tener la posibilidad de establecer disposiciones que contravengan los derechos mínimos de los trabajadores.

Hemos dicho que el poder de dirección le corresponde al patrono y que están en obligación de acatar sus empleados. También vimos que nuestra legislación obliga a las empresas o establecimientos de trabajo colectivo a presentar un reglamento cuando la empresa contenga diez o más trabajadores permanentemente.

Por una parte corresponde al patrono de manera exclusiva y unilateral sin intervención ajena la elaboración del reglamento que regirá su empresa, por el mismo



hecho que tiene el poder de dirección y contratación frente a sus subalternos, salvo que se haya establecido cosa distinta en pacto, convención colectiva o acuerdo con sus trabajadores. Una vez elaborado el reglamento pondrá a discreción de la autoridad competente, quien regulará en el caso de existir alguna clase de abuso o irregularidad que deba ser controlada. Este es el filtro que debe pasar para evitar el imperio absoluto del patrono de intentar imponer sus condiciones. Además, téngase en cuenta que el reglamento de trabajo sirve para establecer un orden en la relación de trabajo únicamente.

Por otro lado, y es mi criterio, los trabajadores deben tener ingerencia en la elaboración del reglamento porque "va a regular las condiciones dentro de las cuales se va a desarrollar la relación de trabajo, y no se entiende por qué pueda el patrono o empresario elaborarlo unilateralmente".

5.3 Efectos

Gracias a la obligatoriedad de enviar el reglamento interior de trabajo a la Inspección General, se produce una auto limitación en los poderes del patrono respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución del trabajo por parte de sus subordinados. Al establecer normas a las cuales habrá de ajustarse el trabajador, el patrono formula una declaración de voluntad, obligatoria también para el, y de la cual no podrá en lo sucesivo apartarse hasta tanto que el reglamento no sea modificado. De esta forma, el reglamento interior restringe la extensión de los poderes del empleador pero concurre a fortalecerlos en profundidad sin lesionar los derechos del personal.

Se advierte también una superposición de obligaciones comunes a ambas partes; en consecuencia se aúnan aquellas con derechos que pueden ser ejercidos por ambas partes, tanto el patrono que dicta el reglamento como los trabajadores a los cuales se les aplica.



Los efectos jurídicos de esa reglamentación se manifiestan por cuanto complementan el convenio de trabajo al establecer condiciones no previstas contractualmente por las partes.

5.4 Trámite para la autorización de reglamento interior de trabajo

5.4.1 Normas Generales

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

5.4.2 Trámite

Los empleadores que, de conformidad con lo anterior, tengan obligación de tener su Reglamento Interior de Trabajo, deben apersonarse a las oficinas de Secretaría de la Inspección General de Trabajo a efecto de obtener un formulario del mismo previo pago de Q 50.00 que deberán efectuar en las cajas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante recibo autorizado por la Contraloría General de Cuentas de la Nación.

Dicho formulario contiene las normas generales de un Reglamento Interior de Trabajo el cual debe ser llenado conforme las necesidades y aspectos específicos de cada empresa, debiendo agregar anexos que se refieran a asuntos particulares que



desea el interesado agregar en los cuales debe cuidarse no contravenir alguna disposición legal vigente.

Una vez completado el formulario y agregados los anexos, debe entregarse a la misma oficina en donde lo obtuvo a efecto de que se asigne a un Inspector revisor, quien establecerá si su reglamento se ajusta a derecho, de no ser así le indicará las correcciones a efectuar.

Una vez que el Inspector revisor de su dictamen respecto al proyecto de Reglamento presentado, lo remitirá a la asesoría jurídica de la Inspección General de Trabajo para su visto bueno previo a ser firmado por la Inspectora o Inspector General de Trabajo.

Una vez autorizado el Reglamento por la Inspectora General de Trabajo, será notificado al empleador y trabajadores de la empresa de que se trate, por medio de la sección de notificaciones de la Inspección General de Trabajo.

5.4.3 Observaciones

El trámite de aprobación del Reglamento dura aproximadamente dos meses, tiempo que puede variar según sea la forma correcta en que se elabore y la celeridad con que el interesado cumpla con las correcciones que se le indiquen.

Al respecto de la observación anterior, es allí en donde el meollo de nuestra investigación pretende hacer una modificación, en virtud de que lo anteriormente señalado, de que el trámite de aprobación del Reglamento Interior de Trabajo tiene una duración aproximada de dos meses, si no es que más, extremo que es establecido por el Ministerio de Trabajo a través de la inspección General, ya que no existe un plazo



establecido, ni para el trámite ni para la puesta en vigencia de el reglamento interior de trabajo aprobado por la Inspección General, lo cual pone en riesgo los derechos y garantías mínimas de los trabajadores de una empresa, ya que el Artículo 58 de nuestro ordenamiento jurídico laboral ordena que todo patrón que tenga dentro de su empresa permanentemente 10 o más trabajadores debe de elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo, ya que si bien es cierto que el reglamento pretende por una parte girar órdenes y directrices a los trabajadores para el buen funcionamiento de la empresa en cuestiones de disciplina para la empresa, también contempla que se regule en virtud de garantizar la higiene, la seguridad y la prevención de riesgos y accidentes para los trabajadores, por lo cual se hace necesario que se establezca un plazo máximo para la puesta en vigor de el reglamento interior de trabajo.

5.5 Reformas al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen laboral del país debe de organizarse conforme a los principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que la Organización Internacional de Trabajo aprobó disposiciones laborales que deberán someterse a la consideración de los países que forman parte de ese organismo, con la finalidad de ajustar las disposiciones normativas nacionales a un mismo concepto jurídico internacional.



CONSIDERANDO:

Que las reformas planteadas favorecen significativamente a la relación patrono-trabajador y que las mismas fortalecen el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y SUS REFORMAS

CAPÍTULO CUARTO

Reglamentos interiores de trabajo

Artículo 1. Se reforma el Artículo 57 el cual queda así:

Artículo 57. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.



Artículo 2. Se reforma el Artículo 58 el cual queda así:

Artículo 58. Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor, en un plazo máximo de 15 días a partir de su aprobación, su respectivo reglamento interior de trabajo.

Artículo 3. Se reforma el Artículo 59 el cual queda así:

Artículo 59. Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, en un plazo máximo de dos meses a partir de que el patrono presente el respectivo reglamento; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Artículo 4. Se reforma el Artículo 60 el cual queda así:

Artículo 60. El reglamento interior de trabajo debe comprender los derechos y las garantías mínimas de las que goza un trabajador; las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada.
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.



- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.
- d) El lugar, día y hora de pago.
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento.

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

Artículo 5. **Vigencia:** El presente decreto entrará en vigencia tres meses después de su publicación en el diario oficial.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS CATORCE DIAS DEL MES DE ENERO DE 2007.





CONCLUSIONES

1. Regular el plazo para la presentación y aprobación del Reglamento Interior de trabajo es sumamente necesario ya que de esa forma se evitara que se violen los derechos de los trabajadores, recordemos que nuestro país tiene un amplio record de violación a los derechos mínimos de los trabajadores.
2. Al no estar establecido el plazo para presentar y aprobar el Reglamento Interior de trabajo el patrono puede presentarlo cuando quiera con la intención de no cumplir con los derechos establecidos en la Constitución Política de la Republica, del Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras leyes relacionados al trabajo.
3. Recordemos que el Reglamento Interior de Trabajo comprende las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa y si no se establece el plazo, el patrono no podrá disciplinar a los trabajadores en caso de comisión de alguna falta.
4. Se concluye con que es necesario reformar el Código de Trabajo en lo que trata al capitulo del Reglamento Interior de Trabajo para que quede plasmado en una ley de carácter ordinario y así obligar al patrono a que cumpla con el plazo establecido.
5. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no han tomado en serio el papel de velar porque se cumplan las leyes laborales del país, por eso es imperativo modificar el código de trabajo, en sus Artículos del 57 al 60.





RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado como ente rector del ordenamiento jurídico del país que debe emitir leyes de carácter social adecuadas a lo relativo al trabajo
2. Sirva el presente trabajo como una recomendación a las autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala para que a través del ejercicio de la iniciativa de ley que tiene se envíe al congreso de la república una iniciativa de reforma al código de Trabajo específicamente a los Artículos 57 al 60, por lo cual el sustentante incluye dentro del trabajo un anteproyecto de ley esperando que el mismo sirva como base para ser tomado en cuenta ya que con el cumplimiento de esta recomendación se estará haciendo conciencia de que con ello se estará protegiendo al trabajador.
3. Se justifica el presente trabajo ya que en nuestro país existen serios problemas con la violación de los derechos de los trabajadores por lo tanto es recomendable las reformas sugeridas.
4. A las autoridades de trabajo, específicamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se recomienda desempeñar un papel activo en el control del cumplimiento de las normas laborales en forma muy específica en relación al Reglamento Interior de Trabajo.
5. Es recomendable que se imponga una multa ejemplar a la empresa que viole la ley al no presentar en el tiempo estipulado para su aprobación su respectivo Reglamento Interior de Trabajo.





BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

- Cabanellas, Guillermo. **Derecho normativo laboral**, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1989.
- Cabanellas, Guillermo. **El Derecho del Trabajo y sus contratos**, Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1943.
- Caldera, Rafael. **Derecho del Trabajo**, Segunda Edición, Editorial Florida, Buenos Aires, Argentina.
- Carillo, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho del trabajo**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- Castellanos, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del Trabajo y su aplicación en Guatemala**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, Quinta Edición, 1999, Guatemala.
- De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Editorial Porrúa, S.A., 1989, México, México.
- De La Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Novena Edición,: Ed. Porrúa, S.A., 1996, México.
- Krotoschin, Ernesto. **Tratado Practico De Derecho del Trabajo**. Segunda Edición, Ed. DePalma, 1965, Buenos Aires, Argentina.

López Larrave, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal De Trabajo.**, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, Guatemala.

DICCIONARIOS

- Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**, Primera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina.
- Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario océano de la Real Academia Española**, Editorial Tecnos S.A., Barcelona, España.



Osorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Primera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

LEYES

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985

Código de Trabajo de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala.

La ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto numero 76-78. Congreso de la República de Guatemala. Decreto numero 76-89.

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

Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 95 de la organización Internacional del Trabajo.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo

INTERNET

Asociación Americana de Juristas, AAJ. Derechos humanos y derechos de los trabajadores [http:// www.ILDIS.org.htm](http://www.ILDIS.org.htm), (enero 2000).

Carrillo, Martín. Boletín electrónico de información laboral N° 5, <http://WWW.SPDTSS.ORG.htm> (Julio - Agosto del 2004).

Equipo Federal del Trabajo. Declaración del instituto de derecho del trabajo y de la seguridad social de la facultad de derecho de la universidad de la republica.sobre la flexibilización del derecho laboral, <http://www.eft.com..htm>, (28 de diciembre de 2001)

Equipo Federal del Trabajo. Incidencia de la globalización y del neoliberalismo en el derecho laboral argentino y latinoamericano, <http://www.eft.com.htm>, (Octubre del 2001).

Flores, Jael . El fin del derecho laboral, <http://WWW.NODO50.ORG.htm>



García, Eduardo y Romero, Rodolfo. Mensaje de la Central Latinoamericana de Trabajadores –CLAT- al XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, [http:// WWW.UTAL.ORG.htm](http://WWW.UTAL.ORG.htm), (Del 2 al 5 de septiembre, 2003)

Tsakoumagkos, Pedro y Bendini, Mónica. .Modernización agroindustrial, demanda laboral y precarización, **http: //www.unse.edu.ar.htm**, (marzo-abril de 2002).

Unión nacional de trabajadores. Por una nueva ley federal del trabajo para la reestructuración productiva y la transición democrática, [http:// www.unt.org.htm](http://www.unt.org.htm), (junio de 2002)