

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

**ANÁLISIS DE LA EMIGRACIÓN DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO  
GENERADORA DE CONTRATOS Y CONDICIONES NO ADECUADAS DE  
TRABAJO**

**CRISTINA ELIZABETH GÓMEZ MEDRANO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007**

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

**ANÁLISIS DE LA EMIGRACIÓN DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO  
GENERADORA DE CONTRATOS Y CONDICIONES NO ADECUADAS 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

**CRISTINA ELIZABETH GÓMEZ MEDRANO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

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 Amílcar 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. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Rosa María Ramírez Soto  
Vocal: Lic. Otto Marroquín Guerra  
Secretario: Lic. Héctor René Granados

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Dora Reneé Cruz Navas  
Vocal: Lic. Fernando Díaz  
Secretario: Lic. Luis Fernando Girón Casiano

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

## DEDICATORIA

**A DIOS:** Con infinito amor y gratitud por ser la guía de mi vida y la fortaleza que me instó a cumplir unas de mis más anheladas metas.

**A LA VIRGEN:** Por interceder en cada una de mis oraciones y así poder alcanzar este triunfo.

**A LA MEMORIA  
DE MI PADRE:** Esteban Gómez Alvarez, por ser la luz de mi vida y porque en este momento tan importante su imagen imborrable está presente.

**A MI MADRE:** Isabel Medrano Vda. de Gómez, con todo mi amor por su gran esfuerzo y sacrificio pero sobre todo por ser el centro de mi admiración.

**A MIS  
HERMANOS:** Silvia, Francis, Sergio, Michael y Jaqueline por el gran amor que les tengo, especialmente a mi hermano Esteban Alfredo, con amor infinito porque sé que desde el cielo comparte con su sonrisa este momento tan especial para mí.

**A MI ESPOSO:** Juan Francisco Arenas Balcárcel, por su apoyo incondicional y por creer siempre en mí, mil gracias.

**A MIS SUEGROS:** Lic. Otto René Arenas Hernández, mi eterno agradecimiento por sus sabios consejos, por su ayuda y sobre todo por la confianza depositada en mí, y María Teresa Balcarcel de

Arenas, por ser tan especial conmigo y por toda la ayuda desinteresada que recibí en todo momento gracias.

**MIS CUÑADOS:** Lic. Javier Villatoro López, Susan y Renata Arenas Barcarcel con mucho cariño, por que ustedes también son parte especial de mi familia y comparto con ustedes este éxito.

**A MIS SOBRINOS:** Chinito, Jennifer, Javiercito y Sergio Andrés, por el amor puro y sincero que siempre me brindan los quiero mucho.

**A MIS ABUELOS:** Con mucho amor.

**A MIS TÍOS:** Rigoberto, Manuel y Leo Gómez Alvarez y hermanos Medrano López con todo respeto y cariño.

**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

**Y a todos ustedes que hoy asisten a este acto**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Naturaleza.....	4
1.4. Importancia.....	5
1.5. Características.....	11
1.5.1. Consensual.....	11
1.5.2. Bilateralidad.....	11
1.5.3. Principal.....	12
1.5.4. Oneroso.....	12
1.5.5. De tracto sucesivo.....	12
1.6. Efectos.....	13
1.6.1. Derechos y obligaciones del trabajador.....	13
1.6.2. Derechos y obligaciones del patrono.....	13

1.6.3. Nulidad.....	19
1.7. La capacidad contractual.....	22
1.7.1. Capacidad.....	24
	<b>Pág.</b>
1.7.1.1. Clases.....	24
1.7.1.1.1. El goce.....	24
1.7.1.1.2. De ejercicio.....	25
1.7.1.2. La capacidad contractual en la legislación laboral vigente en Guatemala.....	25
1.7.2. El consentimiento.....	29
1.7.2.1. Declaración de la voluntad.....	31
1.7.2.2. Vicios del consentimiento.....	32
1.7.2.2.1. Dolo.....	32
1.7.2.2.2. Error en persona.....	32
1.7.2.2.3. Violencia.....	33
1.7.3. El objetivo.....	33
1.8. Clasificación.....	33
1.8.1. Por tiempo indeterminado.....	34
1.8.2. A plazo fijo.....	34
1.8.3. Obra determinada.....	35
1.9. Distintas formalidades del contrato individual de trabajo.....	35

## CAPÍTULO II

2. Elementos del contrato.....	39
--------------------------------	----

2.1. Subordinación.....	39
2.1.1. Definición.....	41
	<b>Pág.</b>
2.1.2. Características.....	41
2.1.3. Clases de subordinación.....	43
2.1.3.1. Técnica.....	43
2.1.3.2. Legal.....	43
2.1.3.3. Económica	43
2.1.4. El empleador y los deberes del trabajador.....	44
2.1.5. Deberes del trabajador.....	45
2.1.5.1. Obediencia.....	45
2.1.5.2. Fidelidad.....	46
2.1.5.3. Diligencia.....	47
2.2. Ausencia de riesgo.....	47
2.3. La estabilidad.....	48
2.3.1. Clases de estabilidad.....	49
2.3.1.1. Absoluta.....	49
2.3.1.2. Relativa.....	50
2.4. Profesionalidad.....	50
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Terminación del contrato laboral.....	53
3.1. Definición.....	53



3.2. Efectos colaterales.....	54
3.3. Terminación del contrato individual de trabajo por decisión del patrono.....	54
	<b>Pág.</b>
3.3.1. Despido.....	54
3.3.2. Despido injustificado.....	55
3.4. La terminación del contrato individual de trabajo por decisión del trabajador.....	59
3.4.1. La renuncia.....	62
3.4.2. Despido indirecto.....	64
3.4.3. Abandono.....	67
3.4.4. No volver a integrarse a su puesto laboral.....	68
3.5. Otras causas de terminación del contrato individual de trabajo.....	68
3.5.1. Fallecimiento del empleado.....	68
3.5.2. Fallecimiento del empleador.....	68
3.5.3. La venta o el cierre del lugar de trabajo.....	69
3.5.4. El vencimiento del plazo acordado.....	71
3.6. La indemnización.....	72

#### **CAPÍTULO IV**

4. Las jornadas de trabajo y la emigración del trabajador guatemalteco como generadora de contratos y condiciones laborales no adecuadas.....	77
4.1. Generalidades.....	79
4.2. Conceptualización.....	80

4.3. Jornada ordinaria laboral.....	80
4.4. La jornada diaria y la jornada semanal de trabajo.....	83
4.5. Adecuación de las jornadas trabajo.....	85
	<b>Pág.</b>
4.6. Las jornadas de laborales al trabajador guatemalteco.....	87
4.7. Jornadas laborales continuas.....	88
4.8. Trabajadores no sujetos a la jornada laboral ordinaria.....	90
4.9. Jornada extraordinaria.....	91
4.9.1. Requisitos.....	93
4.9.2. Clases.....	93
4.9.3. La carga de la prueba.....	94
4.10. Definición de migrante.....	94
4.11. Definición de emigrante.....	95
4.12. Análisis de la emigración del trabajador guatemalteco generadora de contratos y condiciones laborales no adecuadas.....	95
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

## INTRODUCCIÓN

Debido a la profundización de la pobreza y la pobreza extrema, muchos guatemaltecos y guatemaltecas se han visto obligados a emigrar de manera temporal o definitiva buscando un mejor nivel de vida para ellos y para sus hijos. En esta travesía enfrentan peligros, amenazas y vejaciones, muchas de las cuales son de conocimiento público pero nadie hace nada al respecto.

Sin embargo, existe otro grupo de personas que si bien también migran lo hacen a países fronterizos a terceros países, pero con contratos de trabajo, muchas veces recibiendo prestaciones evidentemente inferiores a las que les pagan a los nacionales de los países receptores. Esta situación sucede principalmente porque las personas que aceptan ser contratadas bajo esas condiciones no encuentran trabajos debidamente remunerados, sino que les ofrecen salarios por abajo del mínimo y con condiciones laborales muy difíciles. Estos contratos se realizan y laboran a pesar que existe una prohibición legal de contrataciones inferior a la del país contratante.

Lo anterior permite ver la necesidad de realizar una investigación de tesis que permita establecer las causas que impiden al Ministerio de Trabajo cumplir con su obligación legal de prohibir contratos de trabajadores en el extranjero cuando han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios.

Los objetivos de la tesis se alcanzaron al determinar los mismos las causas de

que el Ministerio de trabajo y Previsión Social no cumpla en la actualidad con prohibir contratos laborales en el extranjero, así como también la situación actual de dichos trabajadores y las limitaciones tanto administrativas como técnicas que entorpecen la labor del ministerio anotado.

La hipótesis formulada se comprobó, ya que se pudo constatar la situación de los contratos de trabajadores guatemaltecos en el extranjero. La teoría utilizada durante el desarrollo de la presente tesis fue la publicista, ya que el derecho de trabajo es de carácter eminentemente público y de interés para toda la sociedad guatemalteca. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. También se empleo la técnica bibliográfica.

El desarrollo de la tesis se dividió en cuatro capítulos, de los cuales el primero se refiere al contrato de trabajo, dando a conocer su concepto, definición, naturaleza, importancia, características, efectos, clases, clasificación y diversas formalidades del mismo. El segundo capítulo muestra los elementos del contrato, siendo los mismos la subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad, el tercer capítulo señala lo relacionado a la terminación del contrato de trabajo, así como da a conocer su definición, efectos y la indemnización. El cuarto y último capítulo es referente a las jornadas laborales y a la emigración del trabajador guatemalteco como generadora de contratos y condiciones no adecuadas de trabajo, así también indica sus generalidades, conceptos, jornadas de trabajo, definición de migrante y emigrante, y un análisis relativo a la emigración del trabajador guatemalteco generadora de contratos y de condiciones laborales no adecuadas.

## CAPÍTULO I

### 1. Contrato de trabajo

Es el más frecuente de los contratos, ya que el mismo permite la obtención de los ingresos económicos necesarios para la gran mayoría de los guatemaltecos, siendo a su vez; también la primera fuente reguladora del trabajo; el contrato. Es una institución eminentemente contractual y consecuentemente de Derecho Privado.

El contrato individual de trabajo es aquel vínculo tanto económico como jurídico a través del cual el trabajador queda bajo la obligación de prestarle a otro denominado patrono, sus servicios o la ejecución de una determinada obra, siempre bajo la dependencia continua e inmediata dirección, a cambio de una retribución de orden económico.

#### 1.1. Conceptualización

El contrato laboral se conceptualiza al establecer que el mismo es: “Todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre partes que se obligan a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo**, pág. 30.

“El concierto de dos o más personas con intereses distintos para crear, modificar o extinguir una relación jurídica.”<sup>2</sup>

El citado autor también indica que contrato es: “La convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan a favor de otra o varias, o recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer.”<sup>3</sup>

## 1.2. Definición

El contrato individual de trabajo es aquella convención, de cualquier tipo de denominación en virtud de la que un sujeto se obliga al arrendamiento de sus servicios a favor de otra persona a través de una retribución. También puedo definir que es cuando una persona se obliga a llevar para otra una tarea o una obra determinada, mediante un determinado precio anteriormente convenido entre ambas.

“La convención por la cual un patrón y un obrero o empleado se obligan, estos últimos, a ejecutar cualquier labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará.”<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Sánchez, Román. **Estudios de derecho civil**, pág. 149.

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 153.

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Contrato de trabajo**, pág. 48.

También, el citado autor define el contrato individual de trabajo como: “Aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o ejecutarle una obra bajo su dependencia continua y por una remuneración o salario.”<sup>5</sup>

“Aquel por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.”<sup>6</sup>

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 18, nos da a conocer la siguiente definición legal de contrato individual de trabajo: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

---

<sup>5</sup> **Ibid**, pág. 50.

<sup>6</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 74.

### **1.3. Naturaleza**

El contrato individual de trabajo se encuentra determinado mediante la dependencia y subordinación que ocurre en la relación a quien es llevada a cabo la obra o la prestación del servicio, así como también de quien lo recibe.

La subordinación es de utilidad para la clara diferenciación de la relación laboral de otras distintas prestaciones de servicios, siendo dicho término la consecuencia de una controversia en la doctrina y en la jurisprudencia.

La conceptualización de la relación individual laboral abarca la terminología correspondiente a la subordinación para la diferenciación de las relaciones establecidas por el derecho laboral, de aquellas que se encuentran regidas mediante otros ordenamientos jurídicos.

La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo cuenta con dos elementos, siendo los mismos: una facultad de orden jurídico del patrono a través de la que pueden dictarse las bases, instrucciones y órdenes pertinentes para obtener las finalidades que la empresa persigue; y una obligación también jurídica del empleado de tener que cumplir con lo estipulado en la prestación de su labor.



#### **1.4. Importancia**

Como anteriormente se indica, el contrato individual laboral es una institución eminentemente contractual y por ende de Derecho Privado. La admisión de dicha figura dentro de la relación laboral del trabajador y del patrono, da a conocer y realza el carácter voluntario con el cual cuenta.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 19 nos indica que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

Las disposiciones que determina el Artículo anteriormente anotado nos dan a conocer que el contrato individual de trabajo, objeto de estudio del presente trabajo de tesis, sea perfeccionado, únicamente es necesario que la relación de trabajo comience, lo cual es el mismo hecho de la prestación de servicios por parte del trabajador.

También, es de importancia anotar que un contrato laboral puede celebrarse sin que la relación de trabajo se dé por comenzada, lo cual es una obligación eminentemente civil, y si el trabajador o el patrono no cumple con lo estipulado previo a que comience la relación de trabajo, entonces el asunto tiene que resolverse en un tribunal laboral, pero aplicando los principios civiles, los cuales obligan al pago tanto de daños como de perjuicios. Todo ello, debido a que no existió una relación de trabajo, el cual es el objetivo primordial de la tutela de trabajo.

Es de importancia anotar lo que estipula el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 20, el cual nos indica lo siguiente: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la

relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y

- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia y objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

El Artículo número 21 de la norma anteriormente anotada, nos indica lo siguiente: “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”.

Por su parte, el Artículo 22 de la norma en mención indica que: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

También, el Artículo 23 de dicha norma nos da a conocer lo siguiente: La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente, 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.”

El Artículo 24 de la norma anotada indica que: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.”

Puedo establecer, según la interpretación de nuestra normativa laboral vigente en Guatemala, que el contrato individual de trabajo no es más que un acuerdo existente entre voluntades, o sea entre patrono y trabajador; o sea es el mismo producto de la total libertad contractual, de la propia autonomía de la voluntad existente.

Entre las características propias del vínculo de trabajo, es de importancia la situación de que al comenzar la prestación del servicio laboral en Guatemala, orientándose la misma a un sentido de orden laboral o sea de subordinación, entonces con ello se supone una forma propia de voluntad, la cual es complementada con el resto de disposiciones de orden legal.

Aunque la expresividad del trabajador sea bastante limitada, el mismo debe aunque sea de manera verbal, acordar o aceptar las condiciones mínimas en las cuales deberá trabajar, o sea, en las cuales haya celebrado el contrato de trabajo correspondiente.

Los principios del derecho del trabajo y la inspiración de carácter tutelar con la cual cuenta el derecho laboral guatemalteco, imponen la aceptación de que la típica relación laboral se encarga de la creación de amplios y variados vínculos de orden jurídico entre patrono y trabajador en Guatemala.

“Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y

encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>7</sup>

La relación laboral es una vinculación eminentemente fáctica entre el trabajador y el patrono, y la misma cuenta con vigencia a pesar de que el pago del salario no haya sido concretado. O sea, efectivamente puede existir un contrato laboral sin que exista una relación de trabajo, pero no se puede pensar en la existencia de una relación laboral sin que previamente o de manera simultánea exista un contrato de trabajo, o que dicha relación derive o produzca un contrato laboral.

En nuestra legislación laboral vigente, el hablar de un contrato de trabajo y de la relación derivada es referirme a lo mismo, debido a que ambas son esferas iguales y sus puntos divergentes son bien limitados y de muy poco efecto en la práctica. La posición terminológica que adopta Guatemala, regula tanto la suspensión como la terminación de los contratos de trabajo, dando a conocer que durante el debido desarrollo de las instituciones de orden laboral nos inclinamos por el concepto de orden contractual sobre el de la típica relación de trabajo, tal y como ocurre en nuestra sociedad guatemalteca.

Cualquier contrato individual de trabajo implica la existencia de un acuerdo de voluntades, así como también de la existencia de formalismos que se dirigen y

---

<sup>7</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 9.

encaminen a la forma en la cual se plasma y debe de expresarse la voluntad de las partes.

## **1.5. Características**

Es de importancia anotar las diversas características del contrato individual de trabajo existentes en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, siendo las mismas las siguientes:

### **1.5.1. Consensual**

El contrato individual de trabajo es consensual, debido a que para el perfeccionamiento del mismo es suficiente con que exista consentimiento de las partes, diferenciándose de los contratos reales, en que estos efectivamente necesitan de la entrega de la cosa y del consentimiento.

### **1.5.2. Bilateralidad**

También, el contrato individual de trabajo cuenta con la característica de bilateralidad, debido a que del mismo se derivan obligaciones principales tanto para el patrono como para el trabajador, siendo primordialmente las mismas, el pago del salario y la correspondiente prestación del servicio. A dicha característica de bilateralidad también se le denomina en nuestra legislación laboral vigente de la siguiente manera: obligación recíproca.

### **1.5.3. Principal**

El contrato individual de trabajo, en nuestra legislación guatemalteca cuenta con la característica de ser principal, debido a que para su validez no depende de la existencia de ningún otro tipo de contrato, sino que cuenta con validez propia, sin encontrarse en dependencia.

### **1.5.4. Oneroso**

También, el contrato individual de trabajo cuenta con la característica en nuestra legislación laboral vigente de ser oneroso, debido a que implica una prestación de contenido económico que debe de existir tanto entre patrono como trabajador: o sea, la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago del salario por parte del patrono.

### **1.5.5. De tracto sucesivo**

El contrato individual laboral, también cuenta con la característica en nuestra sociedad guatemalteca de ser de tracto sucesivo, debido a que el cumplimiento de las obligaciones ocurre en acciones sucesivas o en etapas, o sea, que no se acaba en determinadas prestaciones.



## **1.6. Efectos**

Es de importancia el conocimiento de los efectos del contrato individual de trabajo, en nuestra legislación laboral vigente, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

### **1.6.1. Derechos y obligaciones del trabajador**

Tanto los derechos como las obligaciones del trabajador son aquellos que derivan del contrato individual de trabajo en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, debido a sus características propias, a su naturaleza y a las disposiciones legales.

Al tratarse de aquellos trabajadores del sector privado guatemalteco, entonces las obligaciones de los patronos, las mismas se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 61, el cual nos indica lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del

lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben

cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

### **1.6.2. Derechos y obligaciones del patrono**

Tanto los derechos, como las obligaciones de los empleadores, son todos aquellos derivados del contrato individual de trabajo, ello derivado por su propia naturaleza, disposiciones laborales vigentes y características del mismo.

Al tratarse de patronos pertenecientes al sector privado, entonces las obligaciones que tienen los trabajadores, son parte integrante de los derechos de los patronos, tal y como establece el Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicar lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e



- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

También, la citada norma nos indica en su Artículo 64 lo siguiente:

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)”.

### **1.6.3. Nulidad**

Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala estipula que en todo contrato individual de trabajo que exista, se deben de incluir todos los derechos y las garantías que la Constitución Política de la República le otorga a los trabajadores, así como también los reglamentos y demás leyes laborales o de previsión social; no contando con validez todos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen disminución, renuncia, limitación o tergiversación de los derechos que se reconocen en

beneficio de los trabajadores en la Carta Magna, en la normas laborales, en los tratados de orden internacional que hayan sido ratificados por nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 12, nos indica lo siguiente: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de 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”.

También, es importante anotar lo establecido en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, al indicarnos la misma en su Artículo número 106 lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

## **1.7. La capacidad contractual**

Debido a que todo contrato, consiste en una forma de negocio jurídico, deben de tomarse en cuenta de manera muy especial, tres distintos elementos, siendo los mismos los que a continuación se indican:

### **1.7.1. Capacidad**

“La aptitud para ser titular de facultades y deberes”.<sup>8</sup>

Existen dos tipos de capacidad, siendo las mismas las siguientes: de goce y de ejercicio.

#### **1.7.1.1. Clases**

##### **1.7.1.1.1. De goce**

La capacidad de goce, es aquella cualidad de un determinado ente de ser un

---

<sup>8</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II**, pág. 42.

sujeto de derechos y de deberes jurídicos, es a su vez un sinónimo de personalidad jurídica.

El citado autor nos indica que la capacidad de goce es: “ La facultad que las normas jurídicas reconocen a la persona jurídica individual para poder adquirir deberes y derechos”.<sup>9</sup>

#### **1.7.1.1.2. De ejercicio**

La capacidad de ejercicio es aquella facultad del sujeto de poder cumplir por el mismo y ejercer de igual forma los derechos y los deberes jurídicos.

“Es la facultad de ejercer nuestros derechos y cumplir nuestras obligaciones, en forma directa.”<sup>10</sup>

#### **1.7.1.2. La capacidad contractual en la legislación laboral vigente en Guatemala**

El contrato laboral es bastante fácil de rescindir, motivo por el cual no existe un mayor compromiso.

---

<sup>9</sup> **Ibid**, pág. 43.

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 45.

Cuando la incapacidad se encuentra determinada para brindar protección, en el contrato laboral no hay riesgos, debido a que son contratos en cuyo contenido se establecen de manera debida condiciones legales mínimas que deben de existir o sea existe un dirigismo jurídico adecuado.

El contrato individual de trabajo en Guatemala se encuentra controlado en lo que respecta a la ejecución del mismo a través de la Inspección General de Trabajo en nuestra sociedad guatemalteca.

Quien de manera personal pueda llevar a cabo una determinada prestación de servicios para el patrono, entonces, le corresponde según la legislación laboral vigente el derecho a poder gozar de los frutos del trabajo que lleve a cabo.

La prestación de servicios, es el medio exclusivo de vida de la mayoría de la población guatemalteca y cuando se muestran casos de niños y niñas queriendo trabajar, es debido a que en la mayor parte de los mismos, se ven en la necesidad de tener que obtener los ingresos económicos necesarios para subsistir.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 31, nos indica lo siguiente: "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, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

También, es importante anotar lo indicado por la citada norma, en su Artículo 32, al indicarnos la misma lo siguiente: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo”.

La norma anteriormente anotada, nos indica en el Artículo número 148 lo siguiente: “Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años”.

El Artículo 150, de la norma en mención, indica lo siguiente: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;



- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

### **1.7.2. El consentimiento**

El mismo, se fundamenta en la libertad laboral, debidamente plasmada en nuestra Carta Magna y en el Código de Trabajo vigente en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 6, nos indica lo siguiente: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren 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 éstos. No queda comprendida en ésta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

También, es importante anotar lo indicado por la citada norma, en su Artículo 19, al indicarnos la misma lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Dicho consentimiento anteriormente anotado, es de utilidad para lo materializado dentro de la institución referente a la esclavitud, la cual era de una difusión bastante amplia en las culturas pasadas. En la actualidad, también existen variadas formas de trabajos forzados.

#### **1.7.2.1. Declaración de la voluntad**

En lo relacionado a la declaración de voluntad en el contrato individual de trabajo, la misma puede ser: Receptiva cuando en la declaración de voluntad existe un destinatario determinado y es no receptiva cuando no se cuenta con un determinado destinatario.

### **1.7.2.2. Vicios del consentimiento**

En lo relacionado a los vicios del consentimiento existentes en el derecho laboral vigente en nuestra sociedad guatemalteca, es de importancia hacer mención de los que a continuación indico, siendo los mismos:

#### **1.7.2.2.1. Dolo**

“Dolo es la resolución libre y conciente de realizar voluntariamente una acción u omisión prevista y sancionada por la ley. Voluntad maliciosa que percibe deslealmente el beneficio propio o el dañino de otros al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de angustias y sutilezas o de la ignorancia ajena; pero sin intervención ni de fuerza ni de amenazas, constitutivas una y otra de otros vicios jurídico”.<sup>11</sup>

El dolo es el vicio del consentimiento que puede ocurrir en el derecho laboral y que es utilizado para inducir a error a otra persona, como podría ser el querer aparentar otra distinta edad a la verdadera para poder contratar.

#### **1.7.2.2.2. Error en persona**

El vicio del consentimiento de error en la persona, es aquel que puede llegar a

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 132

ocurrir cuando la contratación de la persona sea el motivo de ser del contrato laboral en Guatemala.

#### **1.7.2.2.3. Violencia**

También se le denomina intimidación, es aquel vicio del consentimiento que muy pocas veces ocurre en nuestra legislación laboral vigente, y cuando ocurre por lo general es en contra del mismo trabajador.

#### **1.7.3. El objeto**

El objeto en el contrato individual de trabajo es aquella actividad con carácter idóneo, es aquel servicio que se encarga de prestar el trabajador en beneficio del empleador, el que como forma de compensar el salario que le paga al trabajador, cuenta con el derecho de poder gozar de los frutos del trabajo llevado a cabo por este último.

#### **1.8. Clasificación**

A continuación indico la clasificación de los contratos individuales de trabajo en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, siendo la misma la siguiente:

### **1.8.1. Por tiempo indeterminado**

El contrato por tiempo indeterminado es aquel que no especifica en ningún momento la fecha para que el mismo concluya. Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 25 numeral a, nos indica lo siguiente: “Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”.

### **1.8.2. A plazo fijo**

El contrato a plazo fijo es aquel en el cual efectivamente se especifica la fecha para que el mismo concluya, o bien en el momento en el cual ha sido previsto el acaecimiento de algún determinado hecho o circunstancia como lo es la conclusión de una determinada obra, la cual de manera forzosa termina con la relación laboral. Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 25 numeral b, nos indica lo siguiente: “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.

### **1.8.3. Obra determinada**

El contrato para obra determinada es aquel que se ajusta de manera global o de forma alzada al precio de los servicios de quien trabaja desde el momento en el cual se comienza a laborar hasta que se concluya con dicho trabajo, tomándose en cuenta para tal efecto el resultado obtenido, el cual es, la obra llevada a cabo. Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 25 numeral c, nos indica lo siguiente: “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

### **1.9. Distintas formalidades del contrato individual de trabajo**

Al tomar en consideración, las propias formalidades de un centro laboral, es bastante difícil la aceptación de que una determinada persona, o bien una entidad establecida permita que una tercera persona ingresa a su centro de trabajo sin que antes se haya encargado de suscribir el contrato laboral que corresponda.

Es bastante difícil concebir que no se haya firmado y previamente redactado el documento correspondiente, aunque el mismo sea simple, lo que importa es que se llenen las pocas formalidades existentes dentro de nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

Todo lo anteriormente anotado, forma parte integrante de una sana política de orden laboral que comienza con la actualización de todos los contratos laborales o con la debida suscripción; con ello se evita la comisión de problemas y de errores que pueden llegar a suceder.

Inclusive en aquellos casos en los cuales nuestra legislación laboral permite el contrato verbal, es aconsejable que el mismo sea redactado por escrito. Cualquier contrato individual de trabajo, ya sea en mayor o en menor grado, necesita de determinadas condiciones y formalidades para su vigencia. En lo que respecta al contrato verbal, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 27, nos indica lo siguiente: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.



En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

Al ser no formalista, el contrato individual de trabajo, se encuentra reducido al mínimo de formalismos; ya que el contrato en mención, puede ser verbal, redactado de manera incompleta, además de forma inmediata son incorporados los derechos mínimos.

Cualquier contrato individual de trabajo debe ser redactado en tres ejemplares, los cuales se deben de remitir, dentro del plazo de quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su debido registro. Dicho registro en mención no implica la aprobación del contrato, sino que únicamente el registro del mismo. Cuando el contrato contiene errores que son visibles, entonces la dependencia deniega que sea registrado en tanto los errores se subsanen.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 28, nos indica lo siguiente: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por

medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

## CAPÍTULO II

### **2 Los elementos del contrato**

A continuación doy a conocer los diversos elementos propios o especiales que caracterizan el contrato individual de trabajo en la legislación laboral vigente en Guatemala, siendo los mismos los siguientes:

#### **2.1. Subordinación**

La subordinación es el elemento que más destaca en el contrato individual de trabajo, ya que distingue al contrato en mención de cualquier otro dentro del acuerdo de voluntades. La misma, es fundamental para el tipo de contrato en mención y es determinante en la forma de estructurar el derecho laboral moderno.

Se ha llegado inclusive al extremo de tratar de sustituir la denominación de derecho laboral por la de derecho laboral subordinado en nuestra sociedad guatemalteca, y por ello se considera que dicha rama de derecho público en mención se encarga de la tutela y de la protección del trabajo subordinado. Por lo anteriormente anotado, puedo determinar que si no existe trabajo subordinado, entonces no existe contrato de trabajo.

“El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta

defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.”<sup>12</sup>

La subordinación es aquella que consiste en la sujeción voluntaria de una persona a acatar las instrucciones de otra distinta dentro del ámbito de los servicios que se han pactado. Ello implica la disposición que deberá de tener el trabajador de respetar, actuar y cumplir con los mandatos que le sean impartidos. También, conlleva la facultad del patrono de poder exigirle al trabajador la debida prestación del servicio, y por ello, el cumplimiento de la jornada de trabajo, de las órdenes que se relacionen con la forma de ejecutar el trabajo y de imponer los reglamentos y las condiciones respectivas.

La sujeción del trabajador frente al patrono se limita a lo que fue pactado en el contrato individual de trabajo, teniendo como parámetros las normas laborales establecidas, ya que definitivamente no se pueden acatar ordenes para la realización posterior de actividades que no sean lícitas, ni tampoco aquel tipo de hechos que lesionen los derechos mínimo que le asisten a todo trabajador como persona.

---

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 26.

### 2.1.1. Definición

“El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.” <sup>13</sup>

“Forma en que una persona se encuentra sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal, sino que es una supeditación funcional que unifica o coordina actividades diversas.” <sup>14</sup>

“La dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida.” <sup>15</sup>

### 2.1.2. Características

A continuación doy a conocer las distintas características de la subordinación, siendo las mismas las que a continuación indico:

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 197.

<sup>14</sup> Pérez Botija, Eugenio. **Derecho del trabajo**, pág. 237.

<sup>15</sup> Barassi, Ludovico. **Compendio de derecho del trabajo**, pág. 160.

- El empleador tiene el derecho de llevar a cabo la dirección del trabajo, así como también de dar las órdenes pertinentes, sustituyendo la voluntad del empleado en la ejecución de las diversas labores que se lleven a cabo.
- El trabajador debe poner a disposición del patrono, su energía de trabajo y por ello se encuentra sujeto a la debida organización con la cual debe de contar la empresa en Guatemala.
- Existe una relación correlativa consistente en la obligación del trabajador de obedecer las instrucciones y las órdenes del empleador con la facultad del trabajador del establecimiento del lugar, tiempo y de los diversos métodos utilizados en el trabajo.
- El control del patrono, el cual se expresa en la supervisión y en el control de la forma en la cual el trabajador lleva a cabo sus distintas labores.
- De una debida relación jurídica que sea continuada debe aparecer la subordinación, o sea, de las diversas labores que sean llevadas a cabo; las cuales no deben en ningún momento ser accidentales.
- La prestación de servicios por parte del trabajador debe ser llevada a cabo en beneficio del patrono, para los fines de orden económico del mismo, por ello, el trabajador es completamente ajeno a cualquier riesgo que pudiese llegar a surgir en la empresa.

### **2.1.3. Clases de subordinación**

A continuación doy a conocer las diversas clases de subordinación existentes, siendo las mismas las que a continuación indico:

#### **2.1.3.1. Técnica**

La subordinación técnica, es aquella referente a la supeditación que debe saber el trabajador en lo relacionado a la manera en la cual el trabajo debe ser llevado a cabo, la misma, presupone, aunque no de manera necesaria, la superioridad del conocimiento de orden técnico por parte del trabajador.

#### **2.1.3.2. Legal**

La subordinación legal es la de mayor interés para el estudio de orden jurídico. Dicha subordinación en mención conlleva consigo el compromiso que tiene el trabajador de proporcionar sus servicios para el beneficio de un patrono, el cual a su vez es responsable de adquirir el compromiso de tener que pagar el salario o el precio pactado de manera puntual.

#### **2.1.3.3. Económica**

La subordinación económica es aquella que se encarga de hacer referencia a un aspecto con contenido sociológico, el cual cobra un mayor auge a medida de que la

población guatemalteca depende del salario que percibe para poder sobrevivir.

#### **2.1.4. El empleador y los deberes del trabajador**

Bastante compleja es la subordinación en el contrato individual de trabajo, variando la misma y dependiendo del sujeto de la relación de la cual se trate. Las distintas potestades patronales abarcan el poder de dirección y de mando, de organización, el disciplinario, vigilancia, fiscalización y el jerárquico.

El patrono dispone de la ejecución del trabajo por parte del empleado y su producto es el resultado del esfuerzo que realiza el trabajador bajo el mando y las instrucciones del empleador. El poder de dirección y de mando con el cual cuenta el empleador es claramente traducido en la forma, tiempo, modo y lugar de llevar a cabo la ejecución del trabajo.

La vigilancia y fiscalización es llevada a cabo, en el momento en el cual el empleado lleva a cabo el trabajo. Además por cuenta del patrono corre el debido establecimiento de que si efectivamente se acatan las órdenes dadas para tal motivo. Dichas órdenes son escritas o verbales, permanentes o temporales y además el empleado tiene que obedecerlas, debido a que si no lo hace, entonces se encuentra sometido al poder de orden disciplinario del trabajador.



También, el trabajador cuenta con una serie de deberes en el trabajo, el principal es el de cumplir con la debida prestación de servicios por parte del mismo, obligación de la cual puede liberarse en aquellos casos legalmente calificados.

### **2.1.5. Deberes del trabajador**

El trabajador cuenta con determinados deberes que debe de cumplir frente a su patrono, siendo los mismos los que a continuación indico:

#### **2.1.5.1. Obediencia**

El deber de obediencia es aquel que abarca la obligación que tiene el trabajador de tener que cumplir con las disposiciones y con las órdenes que reciba del patrono o bien de los representantes del mismo. El trabajador como colaborador de la empresa, debe de conocer su deber de obediencia.

Dicha obediencia en mención es de bastante importancia ya que cuando el trabajador se encuentra en convivencia directa con su patrono, también desempeña puestos en los cuales su conducta se encuentra en relación con la confianza de la empresa para la cual labora.

En relación a la obediencia que debe tener el trabajador hacia su patrono nos indica lo siguiente: “El trabajador debe obedecer al empleador y sus representantes; se limita a quienes debe obediencia dentro del lugar que presta su trabajo, en el límite de

espacio de su actividad. Además, debe obediencia dentro de la jornada de trabajo. Hay casos en que el trabajador no está laborando, ni se encuentra en el local de la empresa y obedece instrucciones del empleador.”<sup>16</sup>

También el citado autor nos indica que: “El trabajador debe obedecer las órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo cuando no correspondan al que específicamente ejecuta, si tiene por finalidad guardar la armonía y coordinación de la empresa. El trabajador no debe obedecer órdenes que por su naturaleza entrañen la comisión de un delito.”<sup>17</sup>

#### **2.1.5.2. Fidelidad**

Es aquel deber que abarca la obligación de la prestación del trabajo de buena fe, sin llegar a perjudicar ningún tipo de interés del patrono, ni tampoco de dejar que otros le perjudiquen. El mismo se encuentra limitado por la defensa del derecho del trabajador.

El deber de fidelidad es aquel que comprende: El deber de guardar el secreto profesional, la prohibición de no aceptar ningún tipo de soborno o de dádivas por parte de un tercero en desmedro del interés del patrono y el deber de informarle al patrono todas aquellas anomalías que pudiere llegar a observar en el proceso productivo.

---

<sup>16</sup> Casares Potau, Francisco. **Elementos del contrato de trabajo** pág. 240.

<sup>17</sup> **Ibid.** pág. 242.

### 2.1.5.3. Diligencia

El deber de diligencia es aquel que se encuentra en relación directa con el debido rendimiento del trabajador, de conformidad con la profesionalidad con la que tiene que contar el laborante.

El trabajador lleva a cabo un papel de colaborador de la empresa y las diligencias que el mismo lleva a cabo son fundamentales para un adecuado resultado del proceso productivo. O sea, es primordial la fuerza que se despliegue en el trabajo, así como todas aquellas facultades de orden particular que tenga el trabajador.

## 2.2. Ausencia de riesgo

El autor Arturo Orgaz nos indica que riesgo es: “La contingencia, probabilidad o proximidad de un daño o peligro. El peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos.”<sup>18</sup>

Al patrono se le caracteriza por su incidencia de riesgo, contrario al trabajador, quien es completamente ajeno. La ausencia de riesgo en el laborante, lo cual es característico y típico del contrato individual de trabajo, y es de importancia junto con la subordinación. La ausencia de riesgo, así como también la subordinación en el

---

<sup>18</sup> Orgaz, Arturo. **Compendio de derecho laboral**. pág. 136.

trabajador se justifican y se integran en las relaciones tanto jurídicas como económicas del contrato individual de trabajo.

### **2.3. La estabilidad**

Dentro de las aspiraciones del derecho laboral encontramos la estabilidad. Todo vínculo de trabajo debe contar con estabilidad, con permanencia, es lo contrario a lo transitorio y a lo accidental. El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, o sea es continuo y además las partes dan por establecida su debida estabilidad de manera que el servicio que se debe de prestar debe ser permanente.

Un papel de importancia juega la estabilidad en el contrato individual de trabajo. La estabilidad en el trabajo otorga seguridad al trabajador, evitando que el mismo quede a la disposición del patrono, la misma busca la protección de la subsistencia del trabajador.

El estado de permanencia vincula a los sujetos de la relación de trabajo, mientras que la transitoriedad no la integra. La estabilidad se refiere a aquel vínculo existente en el contrato y no a la misma naturaleza del servicio que presta el trabajador, ya que dicho vínculo se mantiene, aunque el servicio sea prestado de manera periódica.

“La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo; el del mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más propio hablar de permanencia o

continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo; aunque propiamente la estabilidad se refiere a la función que dentro de la empresa ocupa el trabajador junto al empleador.”<sup>19</sup>

La estabilidad en el trabajo le otorga beneficios al patrono, ya que la misma es determinante para que el trabajador de una empresa se especialice en la labor que lleva a cabo, además le garantiza la debida obediencia.

### **2.3.1. Clases de estabilidad**

A continuación, doy a conocer las dos distintas clases de estabilidad existentes, siendo las mismas las siguientes:

#### **2.3.1.1. Absoluta**

La estabilidad absoluta es aquella existente cuando el empleador sin que exista causa legal no puede dejar de utilizar los servicios que le presta el trabajador y no puede alejarlo del cargo que se encuentra ocupando dentro de la empresa para la cual labora.

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. pág. 873.

### 2.3.1.2. Relativa

La estabilidad es relativa cuando el patrono efectivamente puede dar por terminado el contrato individual de trabajo sin que exista una causa que sea justa, pagándole su indemnización correspondiente y proporcional a la remuneración devengada.

### 2.4. Profesionalidad

“Profesar significa ejercer una ciencia u oficio, profesión es la acción de profesar. Comprende el género del trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona. El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene una remuneración o ingreso económico.”<sup>20</sup>

También el citado autor nos indica que: “La profesionalidad por sí sola, no configura el contrato de trabajo, pero es típico de este y junto a los otros elementos específicos, le da la individualidad.”<sup>21</sup>

La profesionalidad es aquella que se encarga de determinar la condición de que el sujeto del contrato individual de trabajo haga de la actividad que lleva a cabo su medio de vida, o que el trabajo que realiza sea constitutivo de una fuente para su propio

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 876

<sup>21</sup> **Ibid**.

beneficio. Un empleado llega a una determinada empresa con un título profesional y se incorpora a la misma para la realización de una determinada labor en la misma, la cual es retribuida de manera que la profesión se convierte en un medio económico del cual se sirve el trabajador para la obtención de recursos económicos. El trabajador al formar parte e incorporarse a la empresa se invierte de profesionalidad, la cual no es una especialización necesariamente, pero la misma necesita de la reiteración de labores en la actividad contratada.

La profesionalidad conduce a la debida especialización del empleado, debido a la reiteración y a la experiencia en las labores, en la aplicación, formas y métodos actualizados de la ejecución del trabajo.

### **CAPÍTULO III**



### **3. Terminación del contrato laboral**

La terminación del contrato individual de trabajo, al igual que el inicio del mismo, no requiere de un mayor número de requisitos, pero es de importancia mencionar que dicha terminación debe constar por escrito.

No es de importancia quien haya decidido terminar con el contrato laboral, únicamente que sea por escrito, tal y como lo indico en el párrafo anterior de la presente tesis. Ello, por un lado sirve como medio de prueba, tanto en lo relativo al despido si este existiere así como de las causas que, en su defecto, sean invocadas. Por otro lado, se logra la determinación precisa de la fecha en la cual dicha terminación opera.

#### **3.1. Definición**

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 76 nos da a conocer la definición legal de la terminación de los contratos de trabajo en Guatemala, al indicarnos que: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

#### **3.2. Efectos colaterales**

A continuación doy a conocer los distintos efectos colaterales derivados de la terminación del contrato individual del trabajo, siendo los mismos:

- Pérdida del empleador del conocimiento y habilidad obtenida por el trabajador
- Pérdida del trabajador, de sus fuentes de ingresos para el sostenimiento económico de él y de su familia
- Pérdida de la relación existente entre patrón y trabajador
- Intervención de identidades administrativas.

### **3.3. Terminación del contrato individual de trabajo por decisión del patrono**

A continuación doy a conocer las distintas formas de terminación de los contratos individuales de trabajo por terminación del patrono siendo las mismas:

#### **3.3.1. Despido**

“Despido es la ruptura o disolución de contrato o relación de trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario”.<sup>22</sup>

La práctica y la teoría laboral tradicional, nos indican que entre los derechos primordiales del patrono se encuentra el de poder escoger a sus empleados. De ello puede deducirse claramente que el debido acceso al trabajo es una disposición con la cual cuenta el patrono.

El patrono cuenta con disponibilidad de poder despedir a sus trabajadores, sin contar con ningún tipo de responsabilidad en aquellos casos que exista una causa justificada en Guatemala.

### **3.3.2. Despido injustificado**

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 77 que: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** pág. 124

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta 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; asimismo 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;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

También la citada norma, nos indica en su Artículo 78 que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y

- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

La debida justicia o no del despido cobra sentido en cuanto deba de imponerse o no el pago de la indemnización correspondiente. Por ello, si el despido se basa en una causal que sea imputable al empleado, entonces no tiene derecho a que se le pague su indemnización, pero si no existe causal justificada, entonces procede dicho pago.

Nuestra legislación laboral vigente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño ocasionado al empleado al quitarle, sin una causa que sea realmente justificable, su trabajo.

### **3.4. La terminación del contrato individual de trabajo por decisión del trabajador**

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 79 que: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;



- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se

hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

A continuación doy a conocer las distintas formas de terminación del contrato individual de trabajo por decisión de trabajador, siendo las mismas:

#### **3.4.1. La renuncia**

La renuncia, es un derecho indiscutible del empleado, la misma no cuenta con un mayor número de requisitos, a excepción de tener que avisar previamente y de que también se pierde la indemnización correspondiente.

En desuso, ha caído la institución del preaviso, debido a que muy pocos casos son los que se presentan, Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 83 que: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el

período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez, días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo”.

### **3.4.2. Despido indirecto**

El despido indirecto es la: “Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador”.<sup>23</sup>

Cuando las relaciones existentes entre trabajador y patrono se encuentran previsibles de concluir o demasiado deterioradas, entonces las partes se encargan de precipitar la terminación de la relación laboral existente. El despido indirecto se basa en una serie de medidas en contra del trabajador, para que el mismo se retire de la empresa.

El despido indirecto es una manifestación de la voluntad del empleador para que se aleje el trabajador, pero que no se expone directamente sino que con acciones de orden secundario, o bien que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En dichos casos, generalmente el trabajador alega que el patrono no ha sido sincero en despedirlo directamente, sino que ha tomado dicho tipo de medidas con los mismos efectos de un despido directo no justificado.

---

<sup>23</sup> **ibid.** pág. 129.

Dichas causales, se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 79 que: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar

donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que

comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

### **3.4.3. Abandono**

Es bastante común que el empleado, deje de asistir a sus labores, sin avisar. En dichos casos es procedente hacerlo del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, para con ello asegurar específicamente el hecho así como también la fecha en que ocurrió el abandono, y dependiendo de la importancia o gravedad del caso, también se debe de promover el juicio correspondiente en contra del trabajador por haber abandonado su cargo, de lo cual en la mejor de las situaciones, lo que el empleador obtiene es no pagar la indemnización respectiva, el pago del importe respectivo del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados que el tribunal estime.

#### **3.4.4. No volver a integrarse a su puesto laboral**

Como una forma de abandono debe de ser contemplada la no reintegración a sus puestos de trabajo por parte de los empleados. El supuesto en mención cuenta con una mayor aplicabilidad en el caso de la suspensión colectiva en nuestra sociedad guatemalteca.

### **3.5. Otras causas de terminación del contrato individual de trabajo**

A continuación doy a conocer la terminación del contrato individual de trabajo por diversas causas siendo las mismas:

#### **3.5.1. Fallecimiento del empleado**

Si ocurre el fallecimiento de un empleado, a los dependientes del mismo, les corresponde el pago de las prestaciones laborales, las cuales abarcan aquello que le correspondería por indemnización, la cual debe efectuarse a través de un tribunal de trabajo y previsión social para que sea este quien se encargue de decidir los porcentajes y a quien se hará efectivo el pago.

#### **3.5.2. Fallecimiento del empleador**

Dicha situación ocurre únicamente cuando el patrono es una persona individual, debido a que el supuesto en mención no puede ocurrir en las sociedades. Si la del



trabajador era una persona de la cual ocurre su fallecimiento se debe de entender claramente que el contrato individual de trabajo finaliza.

### **3.5.3. La venta o el cierre del lugar de trabajo**

El denomina pasivo laboral, es un rubro que debe ser tomado en cuenta al momento que una empresa es cerrada. Dicho pasivo, significa aquella suma de las prestaciones laborales con carácter de individualidad, incluyendo entre de ellas la indemnización.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 101 que: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del

deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

En el caso que la empresa sea vendida, ello debe de ser tomado como un elemento más en la negociación.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 23 nos indica en relación a la sustitución patronal que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

#### **3.5.4. El vencimiento del plazo acordado**

El cumplimiento de un plazo, de manera necesaria finaliza con la relación de trabajo, sin que ninguna de las partes se pueda sentir afectada ni sorprendida, motivo por el cual no sería procedente la existencia de resarcimiento alguno por concepto de indemnización.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 26 que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

También la citada norma, nos indica en su Artículo 86 lo siguiente: “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento”.

### **3.6. La indemnización**

“La indemnización es la reparación, compensación. El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado”.<sup>24</sup>

Cuando el patrono no prueba la existencia de una justa causa de despido en aplicación a la inversión de la carga de la prueba, entonces deberá pagar al trabajador la indemnización correspondiente.

---

<sup>24</sup> **ibid.** pág. 197

“El término de indemnización pertenece al derecho civil, y de este último lo toma el derecho laboral. El mismo, conlleva a la idea de un daño ocasionado así como su reparación, resarcimiento y debida indemnización”.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 82 que: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

La regulación actual de nuestra legislación laboral vigente en lo relativo a la indemnización asegura que dentro del sistema Lus Laboral es mantenido el derecho del patrono sin que exista causa justificada, el cual es un derecho que puede ser ejercido en cualquier momento, pero haciendo efectivo el pago de la indemnización.





## CAPÍTULO IV

### 4. Las jornadas de trabajo y la emigración del trabajador guatemalteco como generadora de contratos y condiciones laborales no adecuadas

El término jornada deriva del francés *journal*, que quiere decir actividad. Las jornadas pueden ser diarias o semanales. Por jornada, también puede entenderse el salario que se devenga en un mismo día.

Originalmente, el término jornada también tenía otras distintas acepciones como: trayectoria que se solía andar en un determinado día o bien el ingreso que se percibía por el trabajo de un día.

Jornada es: “El camino que suele andarse en un día.”<sup>25</sup>

Jurídicamente, por una jornada de trabajo, se puede entender aquel lapso, duración o período determinado de tiempo en el que el trabajador debe de encontrarse en la disposición jurídica para que el empleador pueda utilizar su fuerza laboral, material o intelectual.

Al hacer mención de una jornada laboral, en términos legales lo que quiere decirse es una jornada máxima de trabajo, debido a que la regulación legal por objeto

---

<sup>25</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. pág. 211.

tiene el fijar un determinado límite al tiempo de sujeción del empleado al patrono. Después de dicho período, el empleado no se encuentra en la obligación de tener que trabajar, y por ello no se puede establecer como condición del contrato ordinario, un determinado horario excedente a los límites determinados legalmente.

La sujeción en la cual se encuentra el trabajador en relación a su patrono lo es en tanto se encuentre en vigencia un contrato individual de trabajo o bien la relación laboral y en cuanto los parámetros contractuales no sean violatorios a ninguna disposición de trabajo. El horario es una condición fundamental, y dentro del mismo el trabajador cuenta con una obligación de orden moral y ética consistente en la prestación de sus labores sujetas al mando de su patrono.

Lo anotado en el párrafo anterior, es un deber de obediencia que debe de cumplir el trabajador en relación a su patrono. La obligación de carácter primario del trabajador es consistente en tener que encontrarse en plena disposición al servicio del patrono dentro del marco de su dirección, mando y administración. Es por ello, que la legislación laboral vigente en nuestra sociedad guatemalteca determina que todos aquellos trabajadores que por acuerdo legal o por disposición del patrón trabajen menos tiempo de las jornadas máximas establecidas, entonces gozan del derecho de poder recibir la totalidad del salario que les corresponde.

Es bien entendido que la jornada comienza a ser computada desde el mismo momento en el cual el trabajador queda a disposición para llevar a cabo sus labores y finaliza en el momento en que el mismo ya no lo realiza. Por ello, cualquier otra forma

de cómputo de la jornada de trabajo no debe de ser tomada en cuenta, debido a que no contaría con una debida aplicación en la práctica.

Una prerrogativa de orden patronal, es la jornada de trabajo en la legislación laboral guatemalteca y el cumplimiento de la misma corre a cargo del empleado, y a falta de una fijación precisa y bien determinada en todo lo relacionado al trabajador, entonces se deben aplicar las máximas establecidas legalmente en Guatemala.

#### **4.1. Generalidades**

La importancia de las jornadas de trabajo en nuestra legislación laboral en Guatemala, radica en la necesidad existente del descanso diario y además de la disponibilidad del tiempo del cual se debe disponer para llevar a cabo otras actividades que son propias del debido desarrollo integral del empleado como ser humano, lo cual es completamente indiscutible.

También, a la jornada laboral se le ha denominado institución madre del derecho de trabajo, debido a que las regulaciones originarias existentes del derecho laboral vigente tuvieron sus raíces en la necesidad de reducción de las extenuantes jornadas laborales de doce o catorce horas.

En la actualidad, es bien sabido por todos que la reducción de las jornadas laborales tiene un efecto de orden positivo para la economía guatemalteca, debido a

que se encarga de promover una mayor contratación, y por ende también una reducción del nivel de empleo existente en el país.

#### **4.2. Conceptualización**

El autor anteriormente citado nos indica que jornada de trabajo es: “La duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.”<sup>26</sup>

La jornada de trabajo es aquel tiempo que labora el trabajador diariamente, es la cantidad de horas que en el transcurso de la semana debe laborar el empleado al servicio del patrono, según lo pactado con anterioridad.

#### **4.3. Jornada ordinaria laboral**

El término ordinario es bastante preciso y de aceptación general en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala. Al hablar de una jornada laboral debemos comprender aquel tiempo en el cual el trabajador se encuentra contratado, o sea aquel mediante el que el empleado se encuentra en la disposición de encontrarse a la orden del patrón, a cambio del salario que va a recibir a cambio de la prestación de sus servicios.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, pág. 212.

“El salario es la compensación que recibe el trabajador o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras.” <sup>27</sup>

“La participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo que ser tomado en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y desarrollo de los trabajadores y sus familias.” <sup>28</sup>

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 88 nos indica en relación al salario o sueldo lo siguiente: “Salario o sueldo 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y

---

<sup>27</sup> **Ibid**, pág 348.

<sup>28</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. pág 120.

- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Es importante anotar que el contrato individual de trabajo en nuestra legislación laboral vigente es aquel en el cual mediante el mismo el empleado se subordina ante las órdenes que recibe de su patrono. Dicha subordinación en mención es completamente condicionada a una determinada serie de diversos elementos, siendo algunos de los mismos pactados de manera libre, mientras que otros le son impuestos por virtud de las normas laborales vigentes en el país. Dentro de lo pactado es de importancia hacer mención del salario siempre que el mismo sea mayor al mínimo; así como también de las jornadas de trabajo, siempre que las mismas no se excedan de los límites máximos establecidos legalmente en nuestra sociedad guatemalteca.

La jornada de trabajo y el tiempo del cual dispone el trabajador bajo el mando del patrono debe de contar con determinadas reglas fijas. O sea, el empleado debe de saber bien claramente la cantidad del tiempo que tiene comprometido, así como también encontrarse bien enterado de las horas de trabajo en las cuales deberá de laborar.

Cualquier modificación existente de las jornadas ordinarias implica que entonces existirá una jornada extraordinaria. El trabajador no se encuentra en la obligación de tener que laborar horas extraordinarias, las cuales no se encuentran contempladas como parte integrante de compromiso que adquirió.

#### **4.4. La jornada diaria y la jornada semanal de trabajo**

Aunque el término jornada por su propio origen cuenta con implicaciones de una actividad diaria que debe realizarse, en la actualidad se refiere mayoritariamente a aquellas actividades que se llevan a cabo semanalmente. La jornada semanal de trabajo es más rígida que la diaria, ya que la semanal no se puede modificar más allá del máximo legal existente, pero, la jornada diaria efectivamente puede ser modificada siempre que el cómputo semanal no sea excedido.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 116 nos indica lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

También, la citada norma, en su Artículo número 117 indica que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

La norma en mención, indica en su Artículo número 118 lo siguiente: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas



diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.

El Artículo número 119 indica que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

La norma citada, en su Artículo 120 indica lo siguiente: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”.

#### **4.5. Adecuación de las jornadas de trabajo**

De las distintas actividades que lleva a cabo el hombre, es claro que se derivan una serie de distintos horarios. En nuestra sociedad guatemalteca, aquellas empresas que realizan actividades permanentes y continuas durante las veinticuatro horas del día, cuentan con problemas para el debido mantenimiento de las actividades que llevan

a cabo en jornadas ordinarias de trabajo, debido a que la jornada diurna en nuestro país no podrá jamás exceder de ocho horas de labores, mientras que la jornada de trabajo nocturna es de seis horas y la jornada mixta de siete horas de trabajo.

Es de importancia anotar que existen actividades que se encuentran taxativamente reguladas en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, las cuales excluyen el límite existente en las jornadas ordinarias de trabajo y además permiten la existencia de jornadas de doce horas. Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 124 nos indica lo siguiente: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo”.

#### **4.6. Las jornadas laborales al trabajador guatemalteco**

Producto de la contratación, son las jornadas laborales, o sea la fijación del tiempo de labores, de que el empleado se encontrara bajo la subordinación del patrono.

Por ende, dichas jornadas de trabajo jamás se pueden modificar por el empleador sin que anteriormente exista previo acuerdo entre ambos.

Dentro de determinados contratos individuales de trabajo escritos, se determina dicha la facultad de modificar las jornadas de trabajo, o sea los turnos correspondientes a los trabajadores, debido a determinados requerimientos indispensables de la empresa y de programas de actividades, de políticas de cambios en los puestos.

Dichas modificaciones anotadas en el párrafo anterior de la presente tesis, deben de ser contemplados en el contrato individual de trabajo, así como también en el Reglamento Interior de Trabajo. Dichos cambios son integrantes del derecho del

empleador del ius variandi, y ello efectivamente es permitido, siempre y cuando la modificación llevada a cabo no sea perjudicial al trabajador guatemalteco y además sea por motivos laborales.

#### **4.7. Jornadas laborales continuas**

Las jornadas de labores que no tienen interrupciones, son las jornadas de trabajo continuas, y por ende, se encuentran en contraposición con las jornadas discontinuas existentes en Guatemala.

Anteriormente, como el tiempo para almorzar era tiempo en el cual no se laboraba, entonces de manera necesaria la jornada de trabajo era dividida en dos distintas sesiones, siendo las mismas: Previo al almuerzo y posterior al almuerzo. El tiempo previo al almuerzo, para el derecho civil antiguo hubiese sido incongruente que un período, de dos horas con el cual el trabajador contaba para almorzar, fuera remunerado. Entonces, el receso era admitido como una respuesta a la necesidad de alimentación natural que tiene todo trabajador, pero el cómputo correspondiente para el pago era interrumpido en el instante de salir y se continuaba con el mismo en el momento de regresar por la tarde a trabajar.

El sistema de jornada no continua fue prevaleciente en nuestra sociedad guatemalteca por la costumbre, a pesar de que no se discutían y ventilaban dichos temas de orden laboral en nuestra sociedad guatemalteca. Sencillamente, lo anteriormente anotado era el producto de un sistema en el cual se acostumbraba. El

aumento del trabajo, la evolución de las diversas actividades realizadas en el país y el ritmo del labores, originó la implementación de la denominada jornada de trabajo continua, o sea, aquella que no contiene un determinado tiempo de disposición libre para que el que trabajador pueda consumir sus alimentos dentro del mismo local de la empresa para la cual labora, en un lugar que haya sido habilitado con dicho propósito o al menos con cercanía a las instalaciones de la empresa, y período que como mínimo tiene que abarcar el tiempo que sea suficiente para poder comer y además de ser el mismo remunerado.

Desde el punto de vista de la rentabilidad, era mucho más favorable para el patrono el primer sistema anotado, debido a que en el mismo únicamente pagaba el tiempo laborado, y el tiempo del almuerzo no era pagado, y únicamente se le fijaban límites; pero con el sistema nuevo el empleador tenía que cubrir también el tiempo correspondiente al almuerzo como tiempo trabajado, debido a que el empleado no disponía de manera libre.

Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala no determina límites al período de almuerzo o intermedio existente entro los dos turnos existentes. De manera tradicional, el mismo ha sido en nuestro país de dos horas, pero nuestra ley estipula que los intervalos de descanso que deben de existir deben de ser adoptados de manera racional a la naturaleza con la cual cuente el empleado de que se trate y a las necesidades que el empleado tenga.

#### **4.8. Trabajadores no sujetos a la jornada laboral ordinaria**

La diversidad de actividades de trabajo no permite que de manera rígida sean aplicadas las jornadas laborales reguladas en la legislación contractual. Nuestra legislación aboral vigente determina genéricamente aquellos casos de no sujeción a la jornada ordinaria, sin hacer un detalle de los puestos.

A pesar que en la practica existe desuso en la regulación de nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, el servicio doméstico tampoco se encuentra sujeto a la jornada laboral, a pesar de lo estipulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 164 incisos “a” y “b”, al indicarnos que: “Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

El encontrarse o no dentro de las exclusiones mencionadas, va a depender para que el empleado reclame o no sus respectivas horas extraordinarias, siendo dicho reclamo por lo general llevado a cabo en el termino más alto en el contrato de trabajo, para los trabajadores en mención, la jornada laboral, siempre que no sea fijada de manera expresa en adición a la ley, es abierta y pertenece a un elemento del contrato, ya que se contrata con dicha condición expresa, con el requerimiento bien amplio de su

tiempo haciéndose referencia, al concepto de los resultados sobre el de horas laboradas.

#### **4.9. Jornada extraordinaria**

Dentro de los contratos individuales de trabajo, se contempla un lapso de tiempo, ya sea diario, o semanal, en el cual el empleado debe encontrarse a disposición del patrono para la ejecución de los servicios pactados, denominándosele a la misma jornada laboral, dicho tiempo se considera normal, ordinario o legal y el resto del tiempo diario es correspondiente al empleado o trabajador.

Dentro de la vinculación laboral se contempla un tiempo de trabajo, en el cual el empleado, fuera de las jornadas de trabajo determinadas previamente, esta a disponibilidad del patrono, por circunstancias especiales o previstas, o sea, que el mismo en lugar de disponer del tiempo libre con el cual cuenta, lo dedica al empleador en adición a la jornada ordinaria de trabajo ya cumplida.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 121 que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

También la citada norma en su Artículo 122 nos indica que: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

Dentro de la práctica, el criterio relativo a lo extraordinario es aplicado de manera cronológica, en función del excedente que existe de las jornadas de trabajo pactadas, y



de manera independiente del origen o de la necesidad existente de la implementación de dicho horario continuado.

La jornada laboral de trabajo es una institución laboral y un derecho debidamente reconocido en nuestra Carta Magna, por lo cual no se puede pactar en contra de ella y en perjuicio del empleado, y por ello, cualquier extensión de las horas de trabajo tiene que contar de manera necesaria con su consentimiento.

#### **4.9.1. Requisitos**

De conformidad con nuestra legislación laboral vigente para que se pueda laboral horas extraordinarias existen tres distintos requisitos, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

- Debe de ser de manera voluntaria
- Que la causa sea proveniente de circunstancias especiales
- Deben ser pagadas

#### **4.9.2. Clases**

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, al tomar como patrón lo límites diarios y semanales regulados por la ley y por el otro lado los días de asueto y

descanso semanales, existen dos distintas clases de tiempos extraordinarios de trabajo, siendo los mismos los que a continuación indico:

- Al exceder una jornada diaria o semanal
  
- Al trabajar un día de descanso semanal o un día de asueto

#### **4.9.3. La carga de la prueba**

Al ser presentado un reclamo relativo a las prestaciones de trabajo, por lo general las horas extraordinarias son incluidas. En dichos casos no es aplicable el principio de inversión de la carga de la prueba, el cual es correspondiente a la prueba del despido y de las condiciones generales de trabajo que pudieren existir. Las horas extraordinarias deben de ser aprobadas en caso que se pidan, y también debe de acreditarse ante el juzgador el haber trabajado dichas horas en mención.

#### **4.10. Definición de migrante**

Los migrantes son aquellos sujetos que se encuentran fuera del territorio del Estado de su nacionalidad o ciudadanía y no cuentan con una adecuada protección jurídica en el territorio del otro Estado. Tampoco disfrutan de seguridad jurídica general de los derechos inherentes al otorgamiento de la condición de refugiados, residentes permanentes, naturalizados o bien de otra análoga por parte del Estado de destino.

#### **4.11. Definición de emigrante**

Emigrante es aquel sujeto que debido a motivos no políticos se ve en la obligación de tener que abandonar su propio país para residir en otro.

#### **4.12. Análisis de la emigración del trabajador guatemalteco generadora de contratos y condiciones laborales no adecuadas**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que cumplir con su correspondiente obligación de prohibir los contratos laborales en el extranjero, cuando los mismos cuentan con condiciones laborales inferiores a las que se otorgan en el país receptor. Al lograr establecer la misma, es posible entonces plantear soluciones viables para evitar contrataciones en dichas condiciones y que el Ministerio anotado cumpla efectivamente con las normas legales.



## CONCLUSIONES

1. La responsabilidad de las autoridades estatales es de hacer cumplir la ley para garantizar que las personas no pueden estar por encima de la misma y evitar que la impunidad se practique en las relaciones laborales entre patrono y trabajador en Guatemala.
2. La promoción por parte de las autoridades estatales de acciones y políticas públicas para superar las condiciones de pobreza y pobreza extrema, son de utilidad para erradicar que las personas no se vean obligadas a migrar y aceptar trabajos bajo cualquier condición.
3. En una sociedad democrática donde la persona humana es el centro del que hacer de un Estado, las políticas y las leyes se cumplen a cabalidad, pues las autoridades saben que están ejerciendo su cargo para servirle a la población y no para servirse de ella.
4. Mientras las personas no obtengan los recursos económicos necesarios para su sustento en su país de origen, siempre buscarán otros lugares a los cuales emigrar para mejorar su status económico y social; a través de la búsqueda de un mejor empleo para la obtención de un salario que les permita la satisfacción de las necesidades básicas.

5. La clara determinación de las causas por las cuales el Ministerio de Trabajo incumple con la obligación legal con la cual cuenta de prohibir contratos laborales con el extranjero, cuando los trabajadores se han contratado en inferioridad de condiciones en relación a los derechos correspondientes a los trabajadores nacionales del país donde han de prestar sus servicios es fundamental para brindarles una adecuada protección y mejores oportunidades de trabajo

## RECOMENDACIONES

1. Que se determinen las principales causas del incumplimiento del Ministerio de Trabajo de su obligación de prohibir contratos de trabajadores guatemaltecos en el extranjero cuando han sido contratados en condiciones de inferioridad frente a los nacionales de donde han de prestar servicios.
2. Que se establezca la situación actual de los trabajadores que aceptan ser contratados en condiciones laborales inferiores a las que gozan los asalariados del país contratante, para así definir claramente sus jornadas laborales y el salario que han de percibir.
3. Que se den a conocer las limitaciones técnicas y administrativas del Ministerio de Trabajo para cumplir con su obligación de prohibir la contratación de nacionales en condiciones laborales inferiores del país donde son contratados, obteniendo un salario inferior al que se merecen.
4. Que se determinen las actividades productivas hacia las cuales son contratados los guatemaltecos en el extranjero, conociendo a su vez acciones que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo para superar las causas que limitan el cumplimiento de sus obligaciones legales.

5. Que se den a conocer a través de los principales medios de comunicación la problemática derivada de la emigración del trabajador guatemalteco así el extranjero como generadora de contratos y condiciones no adecuadas de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

BARASSI, Ludovico. **Compendio de derecho del trabajo**. México D. F., 1982.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlantico, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Editores, 1989.

CASARES POTAU, Francisco. **Elementos del contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1989.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Aguilar 1986.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Nacional, 2001.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencia Política, 1994.

ORGAZ, Arturo. **Compendio de derecho laboral**. Montevideo, Uruguay: Ed. Fondo de cultura económica, 1980.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Nación S.A., 1988.

PÉREZ, Benito. **Caracteres particulares del contrato de trabajo**. Buenos Aires: Ed. Nación S.A., 1981.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho de trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A. 1981.

RAMOS, José María. **Derecho de trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

RAMIREZ, Juan. **Diccionario jurídico,** Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1988.

SÁNCHEZ, Román. **Estudios de derecho civil.** Madrid: Ed. Nación S. A., 1985.

### **Legislación:**

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

**Código Civil.** Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala.

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Migración.** Decreto número 95-98 del Congreso de la República de Guatemala, 1998.

**Reglamento para permiso de Trabajo a Personas Extranjeras.** Acuerdo Gubernativo, número 528-2003.