

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA
DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO
DE GUATEMALA**

GUILLEMO ENRIQUE BARAHONA SORIA



GUATEMALA, MARZO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA
DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO
DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUILLERMO ENRIQUE BARAHONA SORIA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Gerardo Prado
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Rafael Ruiz
Vocal:	Lic. Crista Ruiz de Juárez
Secretario:	Lic. Víctor Manuel Soto

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

Lic. CARLOS ENRIQUE PATZÁN POR
Abogado y Notario

7ª avenida 14-47 zona 1. Oficina 4 A, Edificio Quevedo



Guatemala, 29 de agosto de 2006

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



Respetable Licenciado:

Como ASESOR de tesis del estudiante GUILLERMO ENRIQUE BARAHONA SORIA, en la elaboración del trabajo titulado: "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO DE GUATEMALA**", con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me complace manifestarle lo siguiente:

La contribución científica la constituye un estudio desde mi punto de vista profundo que permite analizar uno de los elementos del contrato de trabajo contenido en la legislación guatemalteca.

El carácter científico técnico del informe de tesis, se encuentra en el contenido dogmático o doctrinario del mismo, producto del análisis de los libros de texto y las obras de tratadistas y autores diversos que versan sobre el derecho del trabajo, como una disciplina que esta sufriendo los embates inclusive de la globalización desde el punto de vista económico.

La metodología empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de que en Guatemala, la falta de una adecuada legislación laboral ha provocado incertidumbre en las relaciones laborales, la cual es aprovechada con intensidad por la parte empleadora o patronal. El método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas mismas que al ahondar en el tema se van haciendo más prolijas y consecuentes con el fondo del tema investigado.

Lic. CARLOS ENRIQUE PATZÁN POR
Abogado y Notario

7ª avenida 14-47 zona 1. Oficina 4 A, Edificio Quevedo



La bibliografía se ve enriquecida con lo mencionado al respecto de los autores citados, la cual es de beneficio no solo a estudiantes de derecho sino a los profesionales que estamos inmersos en temas laborales.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado, habiendo sido acatadas las sugerencias indicadas en esta etapa.

Las conclusiones de lo prolijo e innovador del tema las mismas son atinadas, por cuanto expone el ponente de la investigación que existe un vacío normativo en cuanto a la forma y modo de determinarse el vínculo laboral en la legislación laboral guatemalteca.

En cuanto a sus recomendaciones, se puede afirmar que en concordancia con las conclusiones las mismas reflejan el espíritu investigativo del estudiante, al proponer o recomendar de una manera clara pero contundente la necesidad de una reforma al Código de Trabajo que viabilice y haga más armónica la relación laboral con base a principios de equidad y justicia social.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente de revisor, para su posterior evaluación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

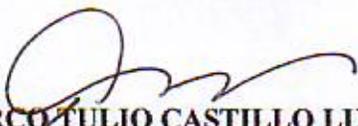
Lic. CARLOS ENRIQUE PATZÁN POR
Colegiado 5453



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de septiembre de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GUILLERMO ENRIQUE BARAHONA SORIA, Intitulado: ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

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


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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Lic. Héctor David España Pinetta
Colegiado 2802
Guatemala, C.A.

7ª 1-20 zona 9, Edificio Torre Café Of. 205



Guatemala, 24 de enero del año 2008

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



Señor Jefe de la Unidad

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted con el objeto de dar respuesta a la providencia fechada el veintisiete de septiembre del años dos mil seis, en el que se me nombró revisor del trabajo de Tesis del Bachiller GUILLERMO ENRIQUE BARAHONA SORIA, Intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO DE GUATEMALA" y en esa virtud, manifiesto a usted del resultado de la revisión efectuada al trabajo ya singularizado, con base al Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la manera siguiente:

La **contribución científica** la constituye el hecho de el sustentante cabalmente menciona como falencia legislativa la inexistencia del vínculo laboral en el fuero guatemalteco.

El **carácter científico técnico** del informe de tesis, es muy importante toda vez que el autor trata de establecer las razones por las que según él no existe vínculo laboral en el caso por ejemplo de los contratistas de la construcción que no se encuentran sujetos a dependencia o subordinación del propletarlo de la obra y/o de un edificio, que se constituye elemento esencial para tipificar un elemento necesario para determinar en que momento si hay vínculo laboral que proteja al trabajador que labora con un contratistas cuyo trabajo se hace a destajo y por metas propuestas, todo lo cual no es materia de un contrato por la índole del trabajo que se le hace al contratista.

La **metodología** empleada por el estudiante en el desarrollo de su trabajo, se basa fundamentalmente en la inducción, la cual le ha servido para conducir sus aseveraciones más elementales hacia la comprobación de la hipótesis, en el sentido de que las instituciones especializadas del Estado deberán coordinar sus acciones entre sí o con organismos internacionales dedicados a la salud, para lograr un sistema alimentario nacional efectivo. El método deductivo, especialmente en la exposición de los temas, permitiendo de esta manera la estructuración del trabajo de lo general a lo particular.

Lic. Héctor David España Pinetta
Colegiado 2802
Guatemala, C.A.
7ª 1-20 zona 4, Edificio Torre Café, Of. 205



Las técnicas de campo se observan principalmente en la abundante cita de autores nacionales y extranjeros que enriquecen el trabajo, especialmente por el evidente uso de fichas bibliográficas en especial el método comparativo.

La bibliografía se determina que es ajustada y acorde al bosquejo inicial planteado. En los capítulos que conforman la presente investigación se toman referencias autores y tratadistas nacionales como extranjeros, aunado con fallos de tribunales extranjeros que contribuyen y enriquecen la prolja bibliografía.

La redacción de todo el trabajo es clara y adecuada a la estructura y naturaleza de estas investigaciones que exige el normativo mencionado.

Las conclusiones son ajustadas a la hipótesis inicial, llegando a determinarse como última ratio la inexistencia de una norma laboral contenida en el Código de Trabajo, por medio de la cual los juzgadores en caso de litis logren determinar y dar por sentado los casos en que aunque no aparezcan determinadas en un contrato, se dan los elementos intrínsecos de una relación laboral como tal.

En cuanto a sus recomendaciones, propone el sustentante que, existiendo procedimientos administrativos por medio de los cuales se puede lograr la determinación del vínculo laboral, se deben de promover las reformas al código laboral, que le permitan al trabajador desprovisto de los derechos mínimos para integrarlo al cambio normativo del contrato de trabajo, integrarse aunque sean contratos por un enganchador que corresponda laborablemente como si fuera un patrono y por lo menos lograr que los contratos que se faccionen para ellos sean por tiempo determinado y que sea el contratista responsable ante el patrono y éste responsable ante los trabajadores.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática mencionada; con lo cual comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, pudiendo ser discutido el presente trabajo, en el examen público correspondiente.

Atentamente,


Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Héctor David España Pinetta
Abogado y Notario
Colegiado 2802



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticuatro de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GUILLERMO ENRIQUE BARAHONA SORIA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CASOS DE INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL EN EL DERECHO DE TRABAJO DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh.

DEDICATORIA

A MI DIOS,

TODOPODEROSO:

Fuente de quien proviene todo conocimiento. Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para llegar a este momento inolvidable para mí.

A MI ESPOSA:

ANA ELIZABETH MURGA Q. DE BARAHONA.

Por ser mi compañera y mujer ideal. Gracias por todo.

A MIS HIJOS:

GUILLERMO ENRIQUE, SELVIN LEONEL Y ANA ELIZABETH.

Porque son mi proyección, mi fe y mi esperanza.

A MI MADRE:

OLGA STELLA SORIA DE BARAHONA.

Por ser mi baluarte y fortaleza; que este éxito sirva como recompensa a sus esfuerzos.

A MI PADRE:

JESÚS BARAHONA MEZA (+).

Porque fue mi guía y apoyo.

A MIS HERMANOS:

CARLOS EUGENIO (+) SELVIN LEONEL (+) JOSÉ ROBERTO, SONIA STELLA, JUAN PABLO Y GUSTAVO ADOLFO BARAHONA SORIA.

Por los gratos y eternos momentos compartidos y que mi triunfo sea suyo.

A: MIS CUÑADOS Y CUÑADAS.
Con sincero aprecio.

A: MIS SOBRINOS.
Con mucho cariño.

A: Mis verdaderos amigos, por incitarme al triunfo.

A: Los excelentes profesionales que hicieron posible este triunfo: Licda. Crista Ruiz de Juárez, Licda. Marisol Morales Chew, Licda. Imelda Figueroa de Argueta, Licda. Clara Hernández, Licda. Rosario Gil, señor Enrique Alfredo Polo y señor Enrique Soria.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria. Por siempre viva mi Alma Mater.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral como ciencia propia.....	1
1.1 Definición del derecho laboral.....	1
1.2 Terminología.....	2
1.3 Naturaleza jurídica.....	2
1.4 Características.....	3
1.5 Relación del derecho laboral con otras disciplinas.....	6
1.5.1 Derecho público y privado.....	6
1.5.2 Derecho constitucional.....	7
1.5.3 Derecho político.....	7
1.5.4 Derecho administrativo.....	8
1.5.5 Derecho penal.....	9
1.5.6 Derecho procesal.....	9
1.5.7 Derecho civil.....	10

	Pág.
1.5.8 Derecho mercantil.....	11
1.5.9 Derecho internacional público.....	11
1.5.10 Derecho internacional privado.....	12
1.6 Importancia económica social.....	12

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo guatemalteco.....	13
2.1 Definición de principio.....	16
2.2 Características ideológicas del Código de Trabajo	17
2.3 Importancia de los principios que informan el derecho laboral guatemalteco.....	21
2.4 Otras características.....	22
2.5 Elementos.....	24
2.6 Principios laborales rectores en la legislación guatemalteca	25
2.6.1 Principio protector o de tutelaridad.....	25
2.6.2 Irrenunciabilidad.....	28

2.6.3	Continuidad.....	29
2.6.4	Primacía de la realidad. Es realista y objetivo.....	29
2.6.5	Principio de buena fe.....	30

CAPÍTULO III

3.	El contrato individual de trabajo.....	33
3.1	Concepto.....	33
3.2	Naturaleza jurídica.....	35
3.3	Elementos.....	38
3.4	Clasificación.....	42

CAPÍTULO IV

4.	El vínculo laboral.....	45
4.1	Definición.....	45
4.2	La vinculación laboral, según el Código de Trabajo	47
4.3	Marco jurídico referencial del Código de Trabajo guatemalteco.....	48

4.4	La simulación del contrato de trabajo, como causa de la inexistencia del vínculo laboral.....	54
4.5	Figuras del derecho común, que tienden a desvirtuar el vínculo laboral.....	55

CAPÍTULO V

5.	Casos de inexistencia del vínculo laboral.....	57
5.1	Planteamiento del problema.....	57
5.2	Derecho comparado boliviano.....	58
5.3	Caso concreto en el fuero guatemalteco Exp-411/2001.....	68
5.3.1	Apelación de sentencia de amparo.....	68
5.4	Análisis de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad.....	74
5.5	Propuesta de ley.....	75
	CONCLUSIONES.....	79
	RECOMENDACIONES.....	81
	BIBLIOGRAFÍA.....	83

INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. En el fuero judicial guatemalteco, hay juzgadores que han empezado a darle un matiz diferente y extensivo a lo que constituye la vinculación económica. Por ello debe tomarse en cuenta que conforme el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos necesarios para que exista la relación laboral, son: dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y pago de un salario, también se debe considerar la circunstancia que si el contrato de trabajo se ajustare a un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros contratos, tales hechos no le hacen perder su naturaleza y , por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo deben ser complementarios entre sí, pero puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y, más adelante, se suscriba el contrato de trabajo, o que nunca se suscriba.

El motivo de esta tesis es tratar de dar una luz a los problemas que se suscitan en la sociedad, por la incertidumbre en cuanto a que si existen elementos que evidencian la inexistencia del vínculo laboral en la legislación laboral.

La hipótesis formulada para este estudio fue que la solución del contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente, no le hace

perder su naturaleza y, por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

Entre los objetivos trazados está: adecuar la normativa laboral al desarrollo dinámico de la sociedad, reformando el Código de Trabajo en su Artículo 18, al que deberá adicionársele un párrafo final.

Dentro de esta investigación fueron utilizados, principalmente, los métodos inductivo, deductivo, comparativo y analítico.

Como técnicas principales de esta tesis están la observación y las fichas bibliográficas; por medio de las cuales se hizo un estudio comparativo, toda vez que dentro de ésta se muestran fallos de tribunales extranjeros, los cuales han servido de asidero para cotejar el derecho comparado con la legislación guatemalteca.

La investigación está contenida en cinco capítulos, que van de aspectos generales a particulares. El primero, contiene el derecho laboral como ciencia propia; el segundo se refiere a los principios del derecho del trabajo guatemalteco; el tercero, al contrato individual del trabajo; el cuarto, al vínculo laboral; y, el quinto, a casos de inexistencia del vínculo laboral.

Finalmente, en todos los capítulos se pretende hacer énfasis en la legislación guatemalteca y derecho comparado, aportando puntos de vista como investigador, para que al final se pueda emitir un juicio con elementos suficientes y valederos sobre una institución tan frecuente en el fuero guatemalteco, como lo es el vínculo laboral.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral como ciencia propia

La historia del derecho en la humanidad, surge al momento de la división del trabajo; el desarrollo cronológico deviene casi imposible determinarlo.

Mencionar derecho del trabajo o derecho laboral, necesariamente implica estudiarlo desde diferentes aspectos como los económicos y políticos, pero debe hacerse énfasis especial en el desarrollo social, fuente primaria de las relaciones laborales.

1.1 Definición del derecho laboral

Es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del Siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

Para el tratadista guatemalteco, Luis Fernández Molina, es: “El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria,

subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".¹

1.2 Terminología

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.3 Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 14.

- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros tratadistas y juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza *sui generis*.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del derecho laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo intrínseco instituciones del derecho público y del derecho privado.

1.4. Características

- En la época contemporánea de nuestro siglo, el derecho laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica.

- Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la

persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

- Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

- Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

- Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.

- Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

- Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con

el derecho público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

- Autonomía

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

a) Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b) Autonomía jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene: principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

c) Especialización legislativa: Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas

d) Dictadas exclusivamente con esta finalidad.

e) Jurisdicción especial: Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

f) Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.5 Relación del derecho laboral con otras disciplinas

No puede sobrevivir solo, necesita de otra ciencia especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado.

1.5.1 Derecho público y privado

El derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

1.5.2 Derecho constitucional

Principios y normas de la Constitución Política en materia de trabajo. Esta rama del derecho público interno, estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la Constitución Política de cada país.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

1.5.3 Derecho político

La política social: antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno.

Este derecho se haya constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

1.5.4 Derecho administrativo

La organización administrativa del trabajo en el Paraguay. La rama del derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento

o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

1.5.5 Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

1.5.6 Derecho procesal.

El derecho procesal paraguayo del trabajo. Como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se haya integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

1.5.7 Derecho civil

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.5.8 Derecho mercantil

El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.5.9 Derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.5.10 Derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.6 Importancia económica social

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de estado frente a los problemas sociales.

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo guatemalteco

Por principio se entiende según el acervo común: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia”,² por lo que se entiende lo siguiente: si el derecho del trabajo posee principios, estos constituyen su razón fundamental. Entre otros el derecho del trabajo es eminentemente tutelar de los trabajadores, y esto debido a que sus principios le imprimen esa razón de ser.

A la vez, los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la Doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

Al referirnos a los principios informativos se puede decir que la justicia social, la tutelaridad, la irrenunciabilidad de derechos y la naturaleza conciliatoria de los derechos del trabajo están íntimamente ligados y sólo por razones didácticas se les

² Diccionario de la real academia española. Pág 754.

estudia separadamente, pero en la práctica diaria, todos ellos integran la característica básica del derecho del trabajo que le hace ser un derecho específico y no pueden separarse sin alterar el propósito y esencia de este.

Por todo lo anterior se puede decir como definición de todo principio:

“Directriz que implica la razón fundamental sobre la cual debe conducirse una ciencia”.³

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los principios del derecho de trabajo", Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, citado por Raúl Chicas Hernández, nos dice que son: "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

³ Ossorio, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág 423.

de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁴

Para este jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...

De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...

⁴ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág 19.

Dentro de las funciones propias de los principios del derecho de trabajo, tenemos:

a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

2.1 Definición de principio

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

2.2. Características ideológicas del Código de Trabajo

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jus laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- Tutelar;
- De irrenunciabilidad;
- Imperatividad;
- De realismo y objetividad;
- Democrático;
- De sencillez o antiformalismo;
- El conciliatorio;
- La equidad; y,
- La estabilidad.

Es tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho

del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Es irrenunciable. Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

Es imperativo: Preceptúa la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación

forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;".

Es realista y objetivo. Ya que está concebido por la legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

Es hondamente democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

Es sencillo y antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

Es conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

2.3 Importancia de los principios que informan el derecho laboral guatemalteco

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

Las normas protectoras del trabajo debieron ser necesariamente imperativas al igual que los mismos principios, es decir de observancia obligatoria para las partes toda vez que la libertad contractual fundamento del derecho de obligaciones en el derecho civil y que hasta entonces había regido el contrato de locación de servicios, resultó inaplicable en las esfera de las relaciones laborales en la que la desigualdad de las partes es la nota dominante y donde no puede hablarse de autonomía de la voluntad ni de libre contratación por lo menos en lado del trabajador.

Se puede decir que es el origen del derecho de trabajo cuyas raíces y cuya ratio legis, se encuentran en el propio derecho de la persona humana a llevar una existencia digna y decorosa, disciplina llamada con mas propiedad derecho social, ya que su campo de acción rebasa el ámbito meramente laboral para extender su manto de protección a todos los trabajadores, de manera preponderante en la denominada

seguridad social. Haciendo énfasis en los principios o fuentes propios del derecho de trabajo.

2.4. Otras características

Es condición del derecho laboral ser realista y objetivo y se basa en la verdad sabida de las características ideológicas del derecho de trabajo guatemalteco.

Dentro de las características de los principios del derecho del trabajo guatemalteco, tenemos:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

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

Citando al tratadista, Raúl Chicas Hernández, indica: “El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”⁵. Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

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

El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la

⁵ Chicas Hernández. **Ob cit.** Pág 20.

mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

2.5 Elementos

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones anglosajona y latinoamericanas.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al

trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

2.6. Principios laborales rectores en la legislación guatemalteca

Consiste en la fuente de donde emanan los dogmas que informan a la legislación laboral guatemalteca, los cuales se encuentran plasmados en la parte considerativa del Código de Trabajo.

2.6.1 Principio protector o de tutelaridad

Se dice que lo protectorio del derecho del trabajo, es una calidad esencial que determinó su nacimiento y justifica su razón de ser.

El tratadista Nápoli, citado por el tratadista guatemalteco Oscar Najarro Ponce, nos dice que: “ ... su actual preocupación por coadyuvar en la organización social y económica, no es más que una tendencia, es decir, una mera orientación que ha asumido actualmente por contingencias históricas que coinciden con los fines que persigue el derecho del trabajo” .⁶

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

⁶ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación de la legislación laboral guatemalteca**. Pág 09.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." (Artículo 103 de la Constitución Política).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando).

"Son nulas *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 o 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" Artículo 12 del Código de Trabajo.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene.... Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social". Artículo 14 del Código de Trabajo.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación material y adjetivamente, nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en

seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.⁷

Continúa manifestando el anterior autor: “En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad,

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 21.

estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad".⁸

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

2.6.2 Irrenunciabilidad

"El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...". (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende, que los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no solo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas

⁸ Ibid.

constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".⁹

2.6.3 Continuidad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia.

Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código de Trabajo salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil¹⁰, la prueba se apreciará en conciencia.

2.6.4 Primacía de la realidad. Es realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de

⁹ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág 8.

¹⁰ Actualmente es el Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto-Ley 107.

resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

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

2.6.5 Principio de buena fe

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El licenciado Luis Fernández Molina, expresa: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones". ¹¹

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Ob cit.** Pág 23.

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

CAPÍTULO III

3. El contrato individual de trabajo

3.1 Concepto

El contrato individual de trabajo, constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno, se ha venido construyendo todo el andamiaje del derecho laboral.

Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo mediante el cual, una persona, el trabajador, se compromete voluntariamente a prestar personalmente sus servicios por cuenta ajena, bajo la organización y dirección de otra persona física o jurídica, el empresario o empleador a cambio de una retribución.

Como por otra parte el contrato laboral por tiempo indefinido es la figura tipo necesariamente, habremos de referirnos al concepto y características de la institución en general.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, define el contrato individual de trabajo, “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por la cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional del otro”.¹²

¹² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág 41.

Según el Diccionario de derecho privado: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹³

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Mario de la Cueva, define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹⁴

¹³ **Diccionario de derecho privado.** Pág 498.

¹⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág 52.

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

El Código de Trabajo, conceptualiza en el Artículo 18, de una manera profusa esta institución, así: "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 la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

3.2 Naturaleza jurídica

Se admite la denominación de contrato, porque es innegable que la inmensa mayoría de las relaciones laborales tiene su origen a través del concierto de voluntades denominado contrato.

Modernamente se dan dos posiciones para establecer su naturaleza, uno como derecho público y la otra como una rama del derecho privado: Una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación:

- De subordinación; los particulares respecto al Estado.

- De igualdad: entre particulares.

En la subordinación; predomina el Estado y es derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es derecho privado. En el derecho de trabajo se estableció la plataforma legal del Estado, por lo tanto es derecho público.

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.

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- 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
- 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 *mínimum* 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 u 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.

Si 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.

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.

Para que exista contrato de trabajo tienen que darse los requisitos siguientes:

- Consentimiento: se manifiesta en la voluntad de celebrar el contrato, con la oferta de empleo remunerado realizada por el empresario o empleador y la aceptación de la misma por el trabajador, siendo nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.

- Objeto: es la prestación de servicios por parte del trabajador y de su remuneración por parte del empresario.

- Causa: es el intercambio entre el trabajo y el salario, así para el empresario, será la cesión de la prestación de sus servicios por el trabajador, y para el trabajador, la causa será el salario.

3.3 Elementos

El contrato de trabajo esta caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos.

Guillermo Cabanellas¹⁵, hace mención de cuatro elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: “1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario.” A continuación se detallan individualmente:

- La subordinación: Este elemento se le llama también subordinado o trabajo dependiente, es aquel que se cumple por cuenta de otra persona o entidad jurídica dando nacimiento en las relaciones en las que se da una cierta subordinación a la voluntad del empleador. Pudiendo ser técnica o económica, pero es sobre todo jurídica, por cuanto es impuesta por la ley.

En el derecho de trabajo, propiamente es entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este presupuesto, que se ha intentado cambiar el término de "contrato de trabajo" por el de “relación de trabajo”. Se dice que lo que los legisladores han tratado de proteger es la relación de trabajo o relación laboral.

En definitiva este es el elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono. En casos que se

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob, cit.** Pág 325.

dan en el fuero guatemalteco, en casos que se da la simulación laboral o fraude a la ley, cuando contratos laborales les dan otra denominación sea mercantil o civil, al fin si se logra demostrar este presupuesto de subordinación los jueces con acertado tino han determinado que lo que existió fue una relación laboral, no importando que exista un documento que estipule lo contrario.

- La estabilidad en el empleo

La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas. En los contratos por tiempo indefinido este derecho a la estabilidad esta dispuesto solamente a favor del trabajador, puesto que, en caso contrario, se llegara a consagrar obligación para el trabajador de vincular sus servicios para toda la vida a un empleador.

Modernamente se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo.....".¹⁶

Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para el y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una

¹⁶ **Ib idem**

pensión vitalicia. Nuestra legislación, en el Artículo 26, tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

- La profesionalidad

Cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un término técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. La profesionalidad es el: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual". También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

- El Salario

Retribución de cualquier clase o forma. La gratuidad y relación de trabajo son incompatibles, siendo el contrato laboral eminentemente oneroso. Servicio y salario son las contraprestaciones fundamentales de y en la relación laboral.

Naturalmente que todo trabajo tiene por fin el salario. Ello no es sino el resultado lógico de que todo esfuerzo humano de producción de riquezas tiene por objeto una recompensa. En consecuencia la amplia acepción del término salario en sentido económico no es otra cosa que una compensación atribuida al individuo que por sí mismo ha realizado un trabajo cualquiera.

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra -prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez se obliga a pagar el salario convenido.

En nuestra legislación, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

3.4 Clasificación

La legislación guatemalteca no regula taxativamente las palabras contratos típicos y atípicos, no obstante, la doctrina mercantil y civil consideran a los contratos típicos, aquellos que están regulados específicamente en la Ley. Es decir, tiene una norma

que sirve de asidero jurídico al mismo. Es de hacer notar que el contrato del Estado es un contrato, como se señaló, claramente de naturaleza civil. Es por ello que el Licenciado Hugo Calderón señala: “La administración pública se ve en la necesidad de contratar con los particulares, contratos que son de la misma naturaleza que los contratos civiles.”¹⁷

Por otro lado, el contrato atípico es el que no se encuentra regulado en ley. Por esta razón, la contratación atípica, es aquella que surge de relación social y que debido a que su fin, forma y características son lícitos, entonces el contrato deviene completamente válido, legal y legítimo.

En relación al contrato de trabajo de los denominados típicos, desde un punto de vista no laboral, sino mercantil, es: “El contrato es típico, cuando la ley lo estructura en sus elementos esenciales: aparece en el listado de la ley. Los contratos atípicos son aquellos que no están regulados ni denominados por la ley”.¹⁸

¹⁷ Calderón, Hugo. **Derecho administrativo**. Pág 221

¹⁸ Paz Alvarez, Roberto. **Negocio jurídico mercantil parte II**. Pág 46

CAPÍTULO IV

4. El vínculo laboral

En el derecho comparado y en la doctrina al igual que la subordinación este elemento, por si mismo determina la relación laboral.

4.1 Definición

Llamado también vínculo económico jurídico, que trae nuestro código, al igual que lo dice el tratadista Guillermo Cabanellas, por estimar que: “dicha frase sugiere adecuadamente el carácter profundamente económico que los autores y legislaciones ven en las relaciones obrero patronales”.¹⁹

El vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa. Éstos pueden inclusive ser desarrollados donde terceros con quienes la cooperativa suscriba contratos para tal efecto”.

El trabajador siempre será tenido como trabajador con todos los derechos y deberes derivados del vínculo laboral, es en esa vinculación entre trabajador y patrono donde se determina: (I) Que la labor del particular sea prestada de manera personal, (II) que exista situación de subordinación o dependencia al empleador y éste le imparta órdenes al asociado y (III) que el trabajador perciba un salario como retribución del servicio prestado.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob cit.** Pág 74.

Entonces la vinculación económica se entenderá como la conexión o relación que se establece entre dos sujetos del trabajo, que pueden ser dos patronos o de estos con uno o más trabajadores. Esta vinculación debe ser de naturaleza económica, para que la misma tenga efectividad. No obstante, la definición en palabras del autor de la presente investigación, es necesario especificar su significado en diferentes áreas del conocimiento, como a continuación se hace, toda vez que no se encuentra claramente definido en ninguna ley guatemalteca.

En el derecho público, al igual que las sociedades las mismas son cambiantes, el derecho se transforma. Actualmente hay instituciones que son invocadas dentro del procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco, las cuales en apariencia no tienen asidero o sustentación legal, lo cual produce dentro de los operadores de justicia cierta ambivalencia traduciendo hasta cierto punto en inseguridad jurídica no sólo para los trabajadores, sino también para la parte patronal. Dentro de estas instituciones nos encontramos con la muy invocada institución de la vinculación económica.

Indudablemente y dado el desarrollo y actualización de cualquier relación social, en ese caso relación laboral, este problema ha repercutido a nivel jurisdiccional, donde se ha planteado esta situación denominándola vinculación económica, hay criterios encontrados en los diferentes juzgados de primera instancia y salas jurisdiccionales. Aquí es donde surge la figura o institución de la vinculación económica, la cual no obstante ser invocada en varios juicios, no aparece regulada taxativamente en nuestra legislación, en consecuencia y en beneficio de los trabajadores y en aplicación de los

principios de tutelaridad, interés social, realismo y objetividad es imperioso la introducción de esta institución dentro de nuestro ordenamiento laboral.

4.2 La vinculación laboral según el Código de Trabajo

En palabras recogidas por un tratadista guatemalteco, es: “Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo cual obviamente también sucede con el contrato Individual de Trabajo, que no sólo le hacen distinto sino que permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo”.²⁰

Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

Para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág 89.

4.3 Marco jurídico referencial del Código de Trabajo guatemalteco

Artículo 3.

“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Artículo 2.

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Artículo 18.

“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. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo

el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.”

Del marco jurídico referencial guatemalteco en cuanto al vínculo laboral, se encuentran estos elementos diferenciadores:

Modo de Prestación:

- La prestación del trabajo

La obligación esencial que para el trabajador deriva del contrato de trabajo es la realización del servicio. Dicho de otro modo: la prestación básica del trabajador consiste en trabajar.

La prestación de servicios del trabajador se configura como una prestación de hacer que se caracteriza por ser voluntaria, personal, dependiente, por cuenta ajena y retribuida (no sólo tiene que trabajar sino trabajar de una determinada manera).

La prestación del trabajador debe realizarla de una determinada manera, lo que implica un conjunto de deberes propios del trabajador que podemos sintetizar de la forma siguiente:

a) El deber de diligencia y rendimiento normal

Este deber hace referencia al grado de intensidad en que el trabajador ha de prestar los servicios. En virtud de este deber de diligencia el trabajador ha de prestar los servicios, procurará obtener un rendimiento normal para la empresa en la producción. Será el trabajador diligente el que pone interés y cuidado en el trabajo y además obtiene un rendimiento normal. Será negligente el trabajador que no cumple estas condiciones.

Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.

b) Deber de obediencia

El trabajador está obligado a obedecer, respetar y ejecutar las órdenes del empresario o sus representantes. Este deber de obediencia es una manifestación de la dependencia del trabajador respecto del empresario en las relaciones laborales: el empresario ordena y el trabajador obedece.

El deber de obediencia establece que el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Establece que la prestación del servicio ha de hacerse bajo la dirección del empresario o de quien este delegue.

La disciplina o desobediencia en el trabajo cuando sea un incumplimiento contractual grave y culpable constituye justa causa de despido.

No obstante lo dicho, el deber de obediencia tiene unos “límites”; por ejemplo:

- El trabajador está legitimado para desobedecer las órdenes que no supongan ejercicio regular de las funciones de mando del empresario. Así, puede desobedecer sin que suponga sanción alguna para el trabajador las órdenes sobre aspectos ajenos a la relación laboral y sin ninguna repercusión sobre ello.

- No existe deber de obediencia cuando el empresario imponga al trabajador una conducta manifiestamente ilegal. Por ejemplo: comisión de un delito, en tal caso el trabajador tiene el deber de desobedecer.

- Tampoco está obligado a obedecer órdenes cuyo cumplimiento signifique daño o perjuicio patente para el trabajador o para terceros.

Asimismo, es lícita la llamada “desobediencia técnica”, es decir, el incumplimiento de órdenes claramente infundadas desde el punto de vista técnico cuya ejecución llevaría consigo un resultado dañino y tentaría contra el prestigio del trabajador (hay que actuar de buena fe).

c) El deber de buen hacer

Es el principio supremo y absoluto que domina todo el derecho de obligaciones. En virtud de este principio el trabajador no realizará acto alguno que pueda perjudicar a la empresa. El trabajador debe actuar como un buen padre de familia.

El de cumplir con sus obligaciones de conformidad a las reglas de la buena fe.

El trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Manifestaciones del deber de buena fe:

El deber de buena fe se desdobra en:

- a) El deber de secreto: el trabajador está obligado a guardar los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario.
- b) El deber de lealtad: significa que el trabajador, si observa defectos o faltas en el material, máquinas, etc., estará obligado a ponerlo en conocimiento del empresario o de sus representantes inmediatamente.
- c) El deber de no aceptar propinas, regalos o ventajas de terceras personas como soborno para hacerle incumplir sus deberes contractuales.

Deber de no concurrencia:

El tiempo de la prestación del trabajador.

El tiempo incide o influye decisivamente en las relaciones jurídicas y muy especialmente en el contrato de trabajo, dado que sus actos de ejecución o prestaciones se prolongan a lo largo del mismo.

Esta influencia del tiempo en las relaciones laborales se manifiesta de las siguientes formas:

- Fijando la duración del contrato al señalar los términos inicial y final del mismo, ello nos lleva al estudio de las distintas clases de contratos en atención al facto tiempo.
- Fijando la jornada de trabajo y sus interrupciones o descansos.

La actividad laboral como cualquier otra se desenvuelve en el tiempo y concretamente en el tiempo diario al que se da el nombre de jornada de trabajo. Actualmente, no obstante, la expresión jornada de trabajo se aplica también al tiempo que cada semana, mes o año dedica el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo.

Podemos definir la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador dedica a ejecutar el contrato de trabajo. Jornada es pues: tiempo efectivo de trabajo. Ello significa que el llamado tiempo de presencia (durante el cual el trabajador está localizable y a disposición del empresario a la expectativa de realizar su actividad laboral) no computa como jornada laboral.

Los llamados elementos del contrato, en lo que la jurisprudencia administrativa y judicial ha cifrado la existencia de este tipo de vinculación (prestación personal de servicio, y subordinación y salario), son tan solo, el objeto y la causa del contrato de trabajo. La prestación de servicios subordinada es el objeto de la obligación del trabajador y, a su vez, la causa del pago del salario. Este es de su parte, el objeto de la obligación del patrono y la causa de la del trabajador. La subordinación o dependencia se presenta como una de las características propias del servicio personal, o sea, del objeto de la obligación del empleado u obrero.

En los elementos del contrato de trabajo tenemos elementos esenciales y otros necesarios:

Elementos esenciales:

- Capacidad jurídica y consentimiento de las partes intervinientes.

- Objeto: en que consiste y para que se va a hacer.
- Causa: lo que motiva su realización.

Elementos necesarios:

- La subordinación: es la relación en la que el trabajador se somete a las ordenes del patrono.
- La prestación personal del servicio: para perfeccionar la relación.
- Lícito: no debe ir en contra de las estipulaciones legales, la moral y las buenas costumbres.
- La remuneración: es su causa.

4.4 La simulación del contrato de trabajo, como causa de la inexistencia del vínculo laboral

Se señala como la situación que presentan los trabajadores que prestan servicios en condiciones artificiosas dirigidas a ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral. Algunos patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que les acarrea la legislación del trabajo y la seguridad social para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente civil o mercantil; se dice que este vocablo, simulación no es la acepción adecuada en materia Laboral, ya que en el derecho común, las partes

deben ponerse de acuerdo para que se de el acto voluntariamente simulado, ya que en el aspecto laboral el patrono no impone estas condiciones al trabajador, prevaleciendo la superioridad.

En materia laboral se reduce a supuestos de que las partes se pongan de acuerdo para declarar, en el orden laboral, situaciones que no corresponden con la realidad verdadera, que se oculta tras el acto simulado.

Diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. Una de las formas mas generalizadas de fraude, es la de dar al contrato de trabajo, es la apariencia de una compra - venta mercantil.

El trabajador no es calificado como tal sino como un comerciante que compra mercancía a una empresa y luego las vende en las condiciones determinadas por esta obteniendo una ganancia o comisión mercantil,

4.5 Figuras del derecho común, que tienden a desvirtuar el vínculo laboral.

- El contrato de arrendamiento ha sido frecuentemente utilizado para encubrir relaciones laborales.
- El Contrato de obra, el mandato, son otras de las figuras jurídicas que se utilizan para evadir la aplicación de las normas laborales.

Como mecanismo defensivo de los trabajadores se invocan dentro de los diferentes juicios laborales los siguientes principios:

- a) El principio de la Irrenunciabilidad de las normas laborales.

- b) La presunción de la relación laboral.

- c) El principio de la primacía de la realidad de los hechos que sirven frecuentemente para demostrar la existencia, de un hecho de dependencia y subordinación, características esenciales del contrato de trabajo y que puede hacer valer el trabajador afectado en cualquier momento ante los funcionarios competentes.

CAPÍTULO V

5. Casos de inexistencia del vínculo laboral

5.1 Planteamiento del problema

No se va a dar ningún tipo de vínculo o relación laboral, si existen elementos que evidencian su inexistencia, tal el caso de contratistas de obra que se encargan de construcciones que no se encuentran sujetos a dependencia o subordinación del propietario, elemento esencial para tipificar un contrato de trabajo, pues dicha subordinación se manifiesta en dos formas, a saber: “en sentido jurídico” y “en sentido técnico”. El primero se manifiesta en el poder jurídico del patrono de dictar órdenes y la obligación correlativa del empleador de dirigir labores, señalando como ejecutar el trabajo. Cuando nada de eso se demuestre hay inexistencia del vínculo laboral.

En la doctrina y en especial dentro del fuero laboral guatemalteco, existen procedimientos administrativos por medios de los cuales se ha logrado determinar fehacientemente el vínculo laboral.

- Si una persona se presenta a la Inspección General de Trabajo para que se determine si su relación con una persona individual o jurídica es o no de carácter laboral.

- Debe procederse a revisar todo tipo de documentos que se encuentren en poder del patrono y que puedan suministrarle datos relacionados con la dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y el pago de salarios.

Por lo que se considera importante hacer las reformas necesarias para determinar y darle amplitud a las distintas formas o modos en que actualmente se ha establecido la vinculación económica, en el fuero judicial.

De suma importancia para el presente estudio, resulta la copia textual de un fragmento de la un auto, dictado por un juzgado de trabajo, que data del año 1947, el cual señala: “No es suficiente para demostrar la no existencia de un contrato individual de trabajo, la circunstancia de que se le conceda al trabajador una libertad de determinación durante la prestación del servicio pues los términos de “dependencia continuada, vínculo económico y dirección inmediata”, empleados por el legislador en el Artículo 18 del Código de Trabajo, para definir el contrato individual de trabajo, se resuelven en el concepto de una subordinación jurídica, teniendo esta el carácter especial que le ha asignado doctrina”.

5.2 Derecho comparado boliviano

A continuación se transcribe un caso, por demás muy especial de la legislación boliviana, recopilada en fallos judiciales, los cuales por si mismos, demuestran los casos de inexistencia del vínculo laboral.²¹

²¹ **Gaceta de la sala boliviana de trabajo.** Bolivia 1996

“Así de acuerdo a la doctrina de esta Sala (caso DIPOSA), la existencia de un contrato como el que se ha señalado en dos personas jurídicas no se puede hacer valer frente al actor que es una persona natural y distinta de las sociedades mercantiles que celebraron la convención; pues de esta manera se desconoce el principio de relatividad de los contratos consagrado en el Artículo 1,166 del Código Civil. En razón de ello, estiman que el Juez dejó de aplicar la mencionada norma jurídica, así como el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo que consagra la presunción de la existencia de la relación de trabajo, ya que la sola existencia de un contrato mercantil entre sociedades de comercio no determina la inexistencia de la prestación de un servicio personal.

Indican además los formalizantes que el segundo elemento analizado por el Tribunal Superior fue el relativo a la relación de subordinación, habiendo concluido que no se evidencia del contrato suscrito por las partes y que no existe documento que demuestre que el señor Nabil Saad recibía instrucciones del demandado para el desempeño de sus funciones y en relación al elemento salarial, la Alzada se limitó a decir que las mismas no constaban en autos, cuando estos elementos no pueden ser analizados de tal forma, ya que una vez considerada la prestación de servicio se consagra una presunción inherente a la prestación de la relación de trabajo, la cual indica que deberá tenerse por probada salvo prueba en contrario. Se vulneran así por falta de aplicación los Artículos 1,397 del Código Civil y 65 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Sala boliviana²², para decidir, observa en relación a la vinculación laboral o subordinación lo siguiente.

²² Gaceta de la sala boliviana de trabajo. Ob cit.

A los fines de establecer la existencia de la relación de trabajo entre las partes y la presencia de los elementos característicos del contrato, el Tribunal de Alzada consideró:

“En todo contrato o relación de trabajo deben estar determinados y definidos los elementos que lo caracterizan, los cuales son: prestación de servicios personales, subordinación y remuneración o salario tal como lo preceptúa la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 67. Por su parte el Artículo 39 *ejusdem* define al trabajador como la persona natural, que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

El primer elemento que debemos analizar es pues, la prestación de servicio personal. El contrato de trabajo, es celebrado *intuitu personae* es decir se contrata a la persona por sus condiciones y cualidades en el desempeño de sus funciones, de allí que debe ser efectuado de manera personal, directamente por una persona natural, definida en el Artículo 16 del Código Civil como todo individuo de la especie humana. Quiere ello decir que no es posible la condición de trabajador en personas jurídicas ni que se pueda sustituir el trabajador por otra persona. Al folio 141, marcado con la letra “I” corre inserta carta suscrita por el señor Nabil la cual no fue desconocida por el actor, en la cual señala que se va de viaje y ‘los dejo con mi amigo el que siempre le hablé, el Sr. Felipe Hernández, Felipe me lleva la cuenta, firma los cheques, hace depósitos, recibe pedidos, factura, envía y todo bajo control absoluto”...*omissis*... Observa la Alzada que la empresa Proderma no objetó que las actividades la ejerciera persona distinta al

actor, ello porque el contrato suscrito fue con la empresa Don Juan quien se comprometió a la representación, venta y distribución de sus productos y no directamente el señor Nabil Saad, y así se establece. ...*omissis*... El elemento subordinación propio de los contratos o relación de trabajo no consta ni se evidencia del contrato suscrito por las partes. No hay en auto documento ni hecho alguno que demuestre que el señor Nabil Saad recibía órdenes e instrucciones para realizar o desempeñar sus funciones. Tampoco constan en autos asignaciones o pagos de carácter salarial.”

Del texto transcrito se deriva que el sentenciador estimó que no existía la prestación de un servicio personal entre el actor y la demandada, toda vez que, mediaba un compromiso de tipo mercantil entre las empresas Don Juan (perteneciente al actor) y Proderma (parte demandada), negando por ello la posibilidad de que el demandante pudiera tener la condición de trabajador.

Ahora bien, con respecto a la presunción jurídica contenida en el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, esta Sala en sentencia N° 26 del 9 de marzo de 2000, caso Carlos Luis De Casas Bauder contra Seguros la Metropolitana, S.A., estableció lo siguiente:

“Ahora bien, es importante destacar el contenido del Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual textualmente expresa:

“Se presumirá la existencia de la relación trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptúan aquellos casos en los cuales, por razones de

orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral”.

La doctrina patria con relación a la presunción de la relación de trabajo estipulada en el citado Artículo 65 de la Ley Orgánica de Trabajo, ha indicado:

“Puede definirse la relación de trabajo, ‘como la relación jurídica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que sea el hecho que le da nacimiento’ (...) otra definición bastante descriptiva es la que hace Mario de la Cueva, quien afirma que la relación de trabajo ‘es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo’.

La presunción apunta a desarrollar una protección amplia al trabajador, en el sentido de reconocer consecuencias jurídicas al solo hecho de la prestación del servicio personal, mediante la incorporación de una presunción *juris tantum* a favor del mismo.

La presunción admite prueba en contrario y por lo tanto, puede ser desvirtuada, pero en el supuesto de que se negare la existencia de la relación de trabajo, bien por razones de orden ético o de interés social por prestación de servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de la relación de trabajo (Artículo 65 LOT) o por la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios, la carga de la prueba recae sobre la persona del patrono, ya que de no hacerlo, debe considerarse esta prestación de servicio personal como de naturaleza laboral, consideración ésta que

deberá hacerse, aún cuando se hayan utilizado o adoptado figuras que simulen otros nexos jurídicos de diferente naturaleza”. (Bernardoni, Bustamante, Carvallo, Díaz y Otros, Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo; Caracas, 1999, pp. 69 y 70) (El subrayado es de la Sala).

Con relación a la presunción de la existencia de la relación laboral, entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, también la Jurisprudencia de este Alto Tribunal, ha expresado:

“De la lectura del fallo, en el examen conjunto de las pruebas transcritas, y las conclusiones a las cuales llega el Sentenciador, se evidencia que no aplicó la presunción de existencia de la relación de trabajo, establecida por la ley.

En efecto, ordena el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo de la República de Bolivia²³:

‘Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral’.

De acuerdo con la disposición transcrita, establecida la prestación personal de un servicio, debe el Sentenciador, salvo que se trate de la excepción contemplada en la

²³ **Gaceta de la sala boliviana de trabajo.** Ob cit.

regla general, considerar existente la relación de trabajo, y, por admitir dicha presunción prueba en contrario, de acuerdo con la doctrina generalmente aceptada, centrar el examen probatorio en el establecimiento de la existencia o no de algún hecho capaz de desvirtuar la presunción legal.

La regla legal en cuestión fue establecida en protección de los derechos del trabajador, en acatamiento de los principios constitucionales que ordenan proteger el trabajo, como hecho social; por consiguiente, su cumplimiento interesa al orden público.

Manteniendo la presente decisión dentro de los límites del defecto de aplicación de ley observado, el cual, como se dijo, afecta al orden público; y sin extender el examen a efectos relativos al establecimiento y apreciación de los hechos o de las pruebas, realizado por la instancia; esta Sala, en ejercicio de la facultad contenida en el cuarto aparte del Artículo 320 del Código de Procedimiento Civil, declara de oficio la infracción del Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, por falta de aplicación.”

Siguiendo con este orden de ideas de este Alto Tribunal boliviano, con relación al principio de la relatividad de los contratos, en sentencia N° 61 de fecha 16 de marzo de 2000, caso Félix Ramírez y otros contra Distribuidora Polar (DIPOSA), se asentó lo siguiente:

“Incorre en error el Juez *ad quem* cuando aprecia que el hecho constitutivo de la presunción laboral, la prestación de un servicio personal, había quedado desvirtuado por los documentos constitutivos estatutarios de unas sociedades mercantiles y por los

contratos de compra venta mercantil celebrados entre unas sociedades mercantiles y la demandada que demostraban la existencia de una relación mercantil, pues tal como ya fue indicado, lo contratos no tienen efecto sino entre las partes contratantes; no dañan ni aprovechan a los terceros, excepto en los casos establecidos por la ley, en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1,166 del Código Civil, y la doctrina nacional y extranjera y la jurisprudencia patria, antes referida, han señalado invariablemente, que tales contratos no pueden hacer nacer ningún vínculo jurídico , ninguna obligación en relación con los terceros ajenos a la relación contractual que se pretende hacer valer en su contra...”

Así pues, siguiendo la doctrina invocada, puede observarse que no es posible desvirtuar la presunción legal contenida en el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, por el solo hecho de que mediara un supuesto contrato mercantil entre la demandada y la empresa propiedad del demandante, puesto que ello no es motivo suficiente para concluir que no puede haber una prestación de servicio personal, tal y como fue estipulado por el sentenciador, ya que como es señalado por Rafael Caldera, en su obra derecho del trabajo: “... Poco importa la naturaleza del servicio prestado para los fines de la existencia del contrato lo que interesa es que sea de naturaleza personal. Basta, pues como elemento de hecho la prestación del servicio, siempre que ese servicio sea de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica existente entre el que lo presta y el que lo recibe se presuma como un contrato de trabajo...”. De igual manera, si en algún momento de la relación, como se desprende del documento valorado a ese efecto por la recurrida, otra persona realizó la labor

encomendada circunstancialmente, de forma accidental o temporal, no debe estimarse como elemento suficiente para descartar la discutida relación de trabajo.

Así mismo, y a pesar de que el sentenciador descarta la relación laboral producto de la presencia de los presuntos contratos mercantiles, deriva de ellos la no existencia del elemento subordinación, es decir, pretende que dicho elemento se desprenda de las pruebas aportadas, cuando en realidad lo que debe estimarse es si la demandada, conforme a la distribución legal de la carga probatoria, pudo destruir la presunción de existencia del mismo.

Debió entonces el Juzgador de Alzada, escudriñar la verdadera naturaleza de los contratos mercantiles presentados, en búsqueda del hecho real allí contenido, o sea, si efectivamente corresponde a una actividad comercial o pretenden encubrir una relación laboral entre las partes. A ello hace referencia el citado autor Rafael Caldera, cuando señala:

“A veces se da a la relación laboral la apariencia de una relación mercantil. Cuando los servicios del trabajador se ejercitan vendiendo al público los productos de una industria determinada, se trata a menudo de dar al contrato la forma simulada de una compraventa comercial: en apariencia, el trabajador no es sino un comerciante que adquiere unos productos para revenderlos. Sin embargo, las modalidades que acompañan a ese contrato simulado: el hecho de la reventa por la persona misma del revendedor, la exigencia, por ejemplo, de revender dentro de determinado radio, en

determinadas condiciones y bajo la vigilancia de la empresa, sirven frecuentemente para demostrar la existencia de un nexo de dependencia característico del contrato de trabajo.”

Conforme a ello, resultaba indispensable verificar, entre otras cosas, si la actividad era desplegada de forma personal por el actor, si existía exclusividad por parte del actor para la venta de los productos de la demandada; autonomía para el establecimiento de precios y zonas de distribución, etc., para poder concluir si existía o no una prestación de servicio personal que constituyera un contrato de trabajo.

Estos errores de juzgamiento constituyen, sin lugar a dudas, una falta de aplicación de los Artículos 65 de la Ley Orgánica del Trabajo y 1,166 del Código Civil, lo cual hace procedente la presente denuncia. En consecuencia, debe anularse el fallo impugnado y, así se decide”.

De la lectura de los fallos transcritos de la Sala Jurisdiccional de Trabajo boliviano, aún con antecedentes tan evidentes en esta legislación, la Sala Jurisdiccional o el tribunal de alzada, no entra a definir ni a conceptualizar o a definir elementos como la existencia del vínculo laboral o subordinación.

Aunado a esto es por demás imperante para la presente investigación, transcribir un fallo de la Honorable Corte de Constitucionalidad, que periféricamente hace una descripción de elemento del vínculo laboral, dentro de los fallos conocidos por esta

institución cuyo fin primordial es la interpretación de la Constitución Política de la República de Guatemala.

5.3 Caso concreto en el fuero guatemalteco. Expediente 411/2001

5.3.1 Apelación de sentencia de amparo.

Corte de Constitucionalidad: Guatemala, 13 de agosto de 2002.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de 15 de marzo de 2002, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en el amparo promovido por Amílcar Efraín Estrada Juárez contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado Ramiro Ruiz Palma.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia, el once de julio de dos mil uno. B) Acto reclamado: sentencia de siete de mayo de dos mil uno, que confirmó la de primera instancia que declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral promovida por el postulante contra el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco. C) Violaciones que denuncia: derechos laborales. D) Hechos que motivan el amparo: lo

expuesto por el postulante se resume: a) compareció a solicitar el pago de sus prestaciones laborales derivadas de la relación que sostenía con el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, a un Juzgado de Trabajo, sin embargo al resolver el Juez consideró que no le correspondía reclamar tales prestaciones pues él laboraba a través de un "Contrato Administrativo de Servicios Profesionales"; b) por estar inconforme con tal apreciación interpuso apelación, por lo que al conocer en alzada, la Sala jurisdiccional confirmó la de primer grado -acto reclamado- aduciendo que él pertenecía a las personas contratadas bajo el renglón cero veintinueve; c) considera que se violaron sus derechos enunciados, toda vez que el contrato suscrito, a su criterio, es una simulación, pues siempre prestó sus servicios de manera continua e ininterrumpida y la relación laboral conllevó todos los elementos que tiene un contrato de trabajo. Solicitó que se le otorgue amparo. E) Uso de recursos: ninguno. F) Casos de procedencia: invocó los contenidos en los incisos b), d) y h) del Artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. G) Leyes violadas: citó los Artículos 44, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 18 y 26 del Código de Trabajo.

II. TRAMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. B) Terceros interesados: Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- y Estado de Guatemala. C) Remisión de antecedentes: a) Expediente número doscientos cincuenta y dos guión noventa y

nueve (252-99) del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; y b) Expediente doscientos treinta y seis guión dos mil (236-2000) de la Sala Primera Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. D) Prueba: antecedentes del amparo. E) Sentencia de primer grado: el tribunal consideró: "...Al hacer el análisis respectivo, esta Cámara parte del hecho que reiteradamente ha sostenido que la potestad de juzgar y ejecutar lo resuelto corresponde con exclusividad a los tribunales ordinarios como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 203, por lo que no se puede interferir en dicha facultad; además, es de advertir que cuando el juez aplica su criterio con base legal no hay violación constitucional, siendo éste el caso que nos ocupa, ya que la autoridad reclamada basó su resolución en las constancias que tuvo a su disposición, arribando a la conclusión que no se probó la supuesta relación laboral que se alega.

En consecuencia, la Sala impugnada al resolver en la forma que lo hizo, determinando que la pretensión del actor era improcedente, resolvió aplicando la ley rectora del acto, enmarcando su función en sus facultades legales, de ahí que no se evidencia violación a ningún derecho constitucional, con dicho proceder.". Y resolvió: "... I) DENIEGA, por notoriamente improcedente, el amparo solicitado por Amílcar Efraín Estrada Juárez; II) Se condena en costas al postulante; III) Se impone multa de mil quetzales al abogado patrocinante, Ramiro Ruiz Palma, quien deberá hacerla efectiva en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad dentro de los tres días siguientes a estar firme esta sentencia, en caso de incumplimiento su cobro se hará por la vía ejecutiva correspondiente. ".

III. APELACIÓN

El postulante, apeló.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El postulante expresó: a) según se establece en el oficio mediante el cual se le destituye, la razón que lo motivó fue la reorganización del Fondo de Desarrollo Indígena -FODIGUA-, sin embargo a los pocos días la plaza ya estaba ocupada; b) que con el hecho de destituirlo, FODIGUA acepta su relación laboral en los términos establecidos por los Artículos 18 y 26 del Código de Trabajo; c) agrega que FODIGUA es una entidad bipartita que se rige por el Acuerdo Gubernativo 435-94, y con esa base su patrono argumenta que la reclamación la debió realizar de conformidad con la Ley del Servicio Civil lo que también comprueba que dicha entidad violó el Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil referente a que las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de los servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios, falta de fondos y por reorganización, previo dictamen de la Oficina Nacional del Servicio Civil, lo que no se hizo en el presente caso; d) solicita que de conformidad con el Artículo 42 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el tribunal examine todos los fundamentos aplicables hayan sido o no alegados por las partes, e interpretando siempre en forma extensiva la Constitución. Solicita se lo otorgue amparo. B) El Ministerio Público consideró que la sentencia apelada debe ser confirmada pues la autoridad impugnada actuó de conformidad con las facultades que la ley le otorga.

CONSIDERANDO I

Los derechos de las personas reconocidos por la Constitución Política de la República y demás leyes, tienen en el amparo una vía por la que se asegura su vigencia; funciona como una garantía constitucional contra las violaciones, amenazas o restricciones a dichos derechos, cuando no han podido asegurarse por las vías ordinarias. El amparo no está instituido para que por su medio se resuelvan los asuntos que competen a otras jurisdicciones, dado que tal invasión de competencias desnaturalizaría la justicia constitucional; ha de funcionar en cualquier ámbito, cuando exista agravio personal y directo originado por un acto u omisión de autoridad que signifique una lesión a los derechos constitucionales y legalmente reconocidos, y en la esfera judicial o administrativa, cuando subsista tal agravio después de haberse agotado los recursos y procedimientos por cuyo medio podría ventilarse adecuadamente el asunto. El tribunal constitucional debe examinar el efectivo cumplimiento de los presupuestos procesales obligatorios y desestimar aquellos planteamientos mediante los cuales se pretende la revisión de asuntos que competen a la jurisdicción ordinaria, máxime si ello pudiera derivar en una tercera instancia, lo que está expresamente prohibido en el Artículo 211 de la Constitución Política de la República.

CONSIDERANDO II

En el presente caso, el postulante reclama contra la sentencia de Segunda Instancia, que confirmó la dictada por el Juez Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica de Guatemala, la cual declaró sin lugar la demanda ordinaria laboral

promovida por el postulante contra el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco. El amparista aduce que durante la tramitación del proceso laboral que subyace a la presente acción de amparo, no se reconoció el carácter del contrato de trabajo suscrito entre él y FODIGUA, pues aún cuando se le haya denominado CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO TÉCNICO PROFESIONAL, el mismo reviste las características de un contrato de trabajo. Esta Corte del estudio de los antecedentes establece que la autoridad impugnada, actuó dentro de las facultades que le confiere la ley y que el acto contra el cual se reclama, se encuentra ajustado a derecho; por lo tanto, esta Corte no puede entrar a discutir cuestiones que se dilucidaron en los tribunales ordinarios, ya que de hacerlo estaría creando una tercera instancia, prohibida por la ley, motivo por el cual el amparo es improcedente y habiendo resuelto de esa forma el tribunal a quo procede confirmar la sentencia apelada.

CITA DE LEYES:

Artículos citados y 12, 265, 268 y 272 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 42, 45, 46, 47, 57, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 149, 163 inciso c) y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: I) Confirma la sentencia venida en grado, con la modificación de que la multa impuesta al

abogado patrocinante, deberá pagarse dentro de los cinco días de que el presente fallo quede firme, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento su cobro se hará por la vía correspondiente. II) Notifíquese y con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes.

Si bien es cierto existe para su uso, el contrato de servicios profesionales, y el mismo es de naturaleza civil, por lo cual no produce prestaciones laborales, es decir, obligaciones económicas para el patrono, distintas a las de un pago mensual previa presentación de factura por el profesional, si existe una gran cantidad de casos en los cuales a pesar de ser pagados por el Estado de Guatemala, en el reglón presupuestario 029, propio de los contratos de servicios profesionales, no deben ser considerados menos que una relación laboral, puesto que el sujeto tiene un jefe inmediato superior, lo cual supone el elemento de subordinación de dicha relación, y por otro lado, el elemento de imponérsele un horario fijo de trabajo en determinados días de las semana cuando no durante toda esta, cumpliendo con el elemento de prestación continua del servicio, u obra continuativa como le llama la doctrina italiana, al punto de que algunos trabajadores en estos casos incluso deben marcar tarjeta al ingresar al lugar de trabajo y al salir de este. Por ello es evidente, que se trata de una relación de trabajo y no de ninguna otra.

5.4 Análisis de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad

De la lectura del contenido íntegro de la sentencia de la Honorable Corte de Constitucionalidad, se desprende o se colige que al no existir en el ordenamiento

jurídico guatemalteco, definido de una manera clara e inequívoca el elemento vínculo laboral, el máximo tribunal guatemalteco, se ve imposibilitado materialmente al momento de resolver, interpretar o decir en que casos o no se da el vínculo laboral.

Por lo que se hace necesario formularse una propuesta de reforma al Código de Trabajo, con el fin de que los trabajadores guatemaltecos, sean amparados, tutelados o protegidos por una legislación más eficiente, realista, objetiva y que este a la par de los cambios sociales, económicos y políticos en una sociedad día a día mas globalizada.

5.5 Propuesta de ley

Haciendo acopio al análisis anterior, se propone a continuación un proyecto de ley al Código de Trabajo:

REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CODIGO DE TRABAJO

“DECRETO NUMERO -2010”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”

CONSIDERANDO

Que por la naturaleza del derecho del trabajo, dado su carácter social y cambiante resulta imprescindible adecuar la normativa laboral al desarrollo dinámico de la

sociedad haciendo acopio de los principios realista y objetivo de esta disciplina y siendo que el derecho del trabajo un derecho tutelar de la clase trabajadora y obrera del país, sobre todo con la base ideológica de la normativa laboral vigente, se hace necesario incorporar ciertas normativas para viabilizar y adecuar la relación laboral a los aspectos sociales, económicos, políticos.

CONSIDERANDO

Que como avance social acorde a la realidad nacional, es necesario enunciar taxativamente las instituciones, que han originado desavenencias o criterios opuestos por parte de los sujetos que intervienen en la relación laboral, y siendo que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

POR TANTO

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

DECRETA

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

Artículo 1. Se reforma el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 18 al que deberá adicionársele un párrafo final, y consecuentemente la norma queda así:

“Artículo 18. 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.”

Los elementos necesarios para que exista la relación laboral, son: dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y pago de un salario. Así mismo deberá considerarse la circunstancia de que si el contrato de trabajo se ajustare un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros contratos, tales hechos no le hacen perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO.....

PASE.....”

Con la reforma planteada la función legisladora delegado por mandato legal al Congreso de la República, reformara el Artículo 18 del Código de Trabajo, dejando plasmada de una manera concreta la vinculación laboral en nuestro ordenamiento jurídico, con el fin de unificar criterios jurisdiccionales.

CONCLUSIONES

1. Los contratos de trabajo no son explícitos, por lo que dejan bastante margen de interpretación entre los sujetos contratantes y, por ende, el juzgado al momento de fallar no encuentra *óbices* para resolver aplicando el contenido íntegro de los contratos de trabajo; haciendo por extensión aplicación *ipso jure* de la vinculación laboral.
2. El vínculo laboral, juntamente con la subordinación, constituyen los presupuestos *sine qua non*, para la existencia de la relación laboral. Los tratadistas y el derecho comparado le dan preeminencia a la subordinación; no obstante, la vinculación laboral en estricto sentido constituye los elementos que determinan y definen el derecho de trabajo.
3. Existen instituciones propias del derecho de trabajo, que no obstante no aparecen taxativamente definidas en el Código de Trabajo, tienen que introducirse con el fin de crear un ambiente de confianza y respeto a las leyes laborales; dentro de éstos está el denominado vínculo laboral.
4. De continuarse con la incertidumbre en cuanto a que si existen elementos que evidencian la inexistencia del vínculo laboral en la legislación laboral, seguirá provocando descomposición social y desconfianza en el acceso equitativo a la justicia. De no introducirse reformas concretas a la legislación, el abismo entre el

sector productivo, sector trabajador y entre el sector encargado de aplicar la justicia se acrecentará más con resultados catastróficos para el país.

5. Actualmente, tal como está redactado el contenido del Artículo 18 en el Código de Trabajo, ha creado inseguridad al momento de resolver casos en que la parte patronal invoca la inexistencia del vínculo laboral.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República debe reformar el Código de Trabajo para que los contratos individuales hagan mención clara e indubitable del modo y la forma de determinarse la vinculación laboral, con el fin de evitar interpretaciones antojadizas, evitando con ello que el trabajador sea víctima del Patrono.
2. La Universidad de San Carlos de Guatemala debe solicitar al Congreso de la República que se introduzca como reforma al Código de Trabajo la vinculación laboral, definiéndola como una institución propia del derecho laboral guatemalteco.
3. Con la iniciativa de ley la Universidad de San Carlos de Guatemala debe presentar al Honorable Congreso de la República un proyecto de ley que garantice el respeto a la dignidad y contratación en beneficio de la clase trabajadora, reformando el Código de Trabajo.

Ya que muchos problemas que actualmente vive el país, acontecen del antagonismo que por años ha confrontado la sociedad. Fenómeno social del cual no han quedado al margen los operadores de justicia, quienes han interpretado de distintas maneras el contenido íntegro del Artículo 18 del Código de Trabajo, resulta entonces definitoria la reforma a este artículo en lo atinente a la vinculación económica.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14ª edición. Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta S.R.L 1980. Argentina, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral, T. I y II**, Ed. Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1971.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, Argentina 1980.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, Imprenta Gráfica P & L Guatemala, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. Edit J.M. Ciudad de México, México D.F. 1986.
- GARRONE, Jose Alberto. **Diccionario manual jurídico** Buenos Aires. Editorial Abeledo-Perrot. Argentina 1991.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Primera edición. Departamento de publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala 1983.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª ed; Ed. Tecnos. Madrid, España. 2001.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación de la ley en el derecho del trabajo**. Talleres de Serviprensa Centroamericana. Guatemala. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, septiembre, 1979.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1985.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nueva ley federal del derecho del trabajo**. 4ª ed; Ed. Porrúa, México .1970.
- VALENZUELA, Arturo. **Derecho procesal del trabajo**. Edit. J.M. Cajica, Puebla, México 1979.

Legislación:

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

Convención Americana de Derechos Humanos. (Pacto de San José).

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 106. Guatemala.

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