

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS
INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN
HEMODIÁLISIS**

JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS
INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN
HEMODIÁLISIS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 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. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Berta Araceli Ortiz Robles
Vocal:	Lic. Álvaro Arturo De León Álvarez
Secretaria:	Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal:	Licda. Enma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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).



LICENCIADA DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO

Abogada y Notaria

Colegiada 6,398.

7ª avenida 3-74 zona 9, edificio "74" séptimo nivel, oficina 700

Teléfono 23314655

Guatemala, 11 de febrero del 2011.

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

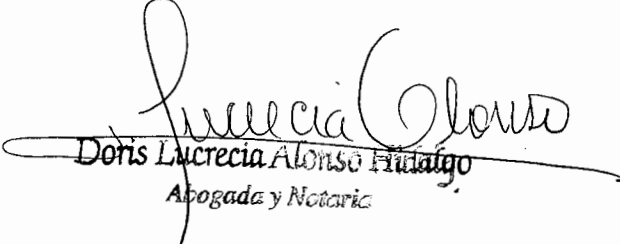
Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

Estimado Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento del nombramiento de fecha nueve de noviembre de dos mil diez, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO, intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN HEMODIÁLISIS".

1. En cuanto al trabajo de tesis que asesore, le informo: a) se encuentra elaborado conforme a los textos legales relacionados con el derecho laboral y derecho constitucional. b) que el trabajo indicado esta contenido en seis capítulos, analizando en los mismos, aspectos importantes del tema, de tal manera que el autor en el estudio realizado demuestra que en el Artículo 76 del Código de Trabajo, se determinan las formas de terminación de contratos de trabajo, 77 y 79 del mismo cuerpo legal las causales para la terminación. Y al realizar el estudio respectivo de la terminación de los contratos individuales de técnicos universitarios en hemodiálisis, descubre un cúmulo de irregularidades e ilegalidades cometidas por los patronos en contra de este sector laboral.


Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria



LICENCIADA DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO

Abogada y Notaria

Colegiada 6,398.

7ª avenida 3-74 zona 9, edificio "74" séptimo nivel, oficina 700

Teléfono 23314655

2. Que hice las recomendaciones, así como las correcciones concernientes, y las mismas fueron puntuales y cumplidas por el sustentante del presente trabajo. En mi opinión, la tesis, cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y para tal fin hago de su conocimiento que: a) El contenido científico y técnico aporta elementos importantes en el análisis realizado. b) En cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos deductivo e inductivo, así como el método analítico. c) En lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de observación, investigación documental. d) Para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión, de tal forma que le sea comprensible al lector, e) El sustentante brinda un importante aporte jurídico en relación al derecho laboral y constitucional, así como un enfoque doctrinario legal, f) Las conclusiones y recomendaciones son claras, sencillas y concretas. g) Por último, la bibliografía utilizada es, acorde para cada uno de los temas a desarrollar en el trabajo de tesis. Por lo anteriormente indicado y consecuentemente en atención al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, se emite el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

Doris Lucrecia Alonso Hidalgo
Abogada y Notaria

LICENCIADA DORIS LUCRECIA ALONSO HIDALGO

Abogada y Notaria

Colegiada 6,398.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES


Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de febrero de dos mil once.

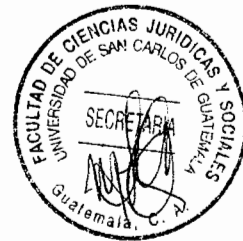
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO, Intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN HEMODIÁLISIS."

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/cpt.





EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS

Abogado y Notario

Colegiado 4,940.

7ª avenida 3-74 zona 9, edificio "74" séptimo nivel, oficina 700

Teléfono 23314655

Guatemala, 26 de febrero del 2011.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.

Estimado Licenciado Castro Monroy:



En cumplimiento del nombramiento de fecha catorce de febrero de dos mil once, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a REVISAR el trabajo de tesis del bachiller JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO, intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN HEMODIÁLISIS".

Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: 1) que el trabajo de tesis que procedí REVISAR se encuentra elaborado conforme a los textos legales relacionados con el derecho laboral y derecho constitucional. 2) que el trabajo referido en su estructura formal esta contenido en seis capítulos, comprendiendo en los mismos, aspectos importantes del tema, de tal forma que el autor en el análisis realizado demuestra que en el Artículo 76 del Código de Trabajo, se establecen las formas de terminación de contratos de trabajo, 77 y 79 del mismo cuerpo legal las causales para referida terminación. Y al hacer el análisis respectivo de la terminación de los contratos individuales de técnicos universitarios en hemodiálisis, encuentra una serie de irregularidades e ilegalidades cometidas por los empleadores en contra de este gremio obrero.



EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS

Abogado y Notario

Colegiado 4,940.

7ª avenida 3-74 zona 9, edificio "74" séptimo nivel, oficina 700

Teléfono 23314655

Que realicé las recomendaciones, así como las correcciones pertinentes, y las mismas fueron observadas y cumplidas por el sustentante del presente trabajo. En mi opinión, la tesis, cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y para el efecto hago constar que: 1) El contenido científico y técnico aporta elementos importantes en el análisis realizado. 2) En cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos deductivo e inductivo así como el método analítico. 3) En lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de observación, investigación documental. 4) Para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión, de tal forma que le sea comprensible al lector, 5) El sustentante brinda un importante aporte jurídico en relación al derecho laboral y constitucional, así como un enfoque doctrinario legal, 6) Las conclusiones y recomendaciones son claras, sencillas y concretas. 7) Por último, la bibliografía utilizada es, acorde y exacta para cada uno de los temas a desarrollar en el trabajo de tesis. Por lo antes expuesto, en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de revisión por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE.**

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS

Abogado y Notario

Colegiado 4,940.





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ DIMAS GARCÍA GARRIDO, Titulado ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS EN HEMODIÁLISIS. 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/sllh.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



1204



DEDICATORIA

- A DIOS: Por su amor incomparable, por las fuerzas y sabiduría que día a día me da; por las personas que ha puesto en mi camino, a través de quienes me demostró que siempre está a mi lado.
- A MIS PADRES: Lorenzo García y Hercilia Garrido Gereda, por el apoyo que me brindaron en cada momento y por estar siempre a mi lado. Dios los bendiga.
- A MI ESPOSA E HIJO: Gloria Elizabeth y Brándon José, por el apoyo incondicional, quienes siempre me alentaron, confiaron y me dieron fuerzas en cada momento para realizar este proyecto. Infinitamente gracias.
- A MIS HERMANOS: Jorge Adán, Barzabá, Jacobo, Manuel, Roberto, Hugo Álvaro, Olga, Elba y Jobita, por darme el apoyo y estar siempre a mi lado; Dios les recompense en abundancia y conceda todos sus sueños.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS: A cada uno por nombre, gracias por estar a mi lado y porque de una u otra forma estuvieron siempre alentándome y dándome fuerzas para continuar. Gracias por su valiosa amistad, Dios derrame bendiciones sobre sus vidas todos los días.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, orgullosamente.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	1
1.1 Época antigua.....	1
1.2 Edad media.....	1
1.3 Edad moderna.....	2
1.4 La Revolución Francesa.....	4
1.5 El movimiento de codificación.....	5
1.6 Creación de la organización internacional del trabajo.....	9
1.6.1 Estructura de la organización internacional del trabajo.....	10
1.7 En Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. Apuntes generales del derecho del trabajo.....	27
2.1 El trabajo.....	27
2.2 Del derecho.....	30
2.3 Derecho del trabajo.....	33
2.4 Principios del derecho del trabajo.....	38
2.4.1 Principio protector.....	39
2.4.2 Principio de la irrenunciabilidad de derechos.....	46
2.4.3 Principio de continuidad.....	49
2.4.4 Principio de la primacía de la realidad.....	51
2.4.5 Principio de la razonabilidad.....	52
2.4.6 Principio de buena fe.....	53



CAPÍTULO III

Pág.

3. Derecho sustantivo del trabajo.....	55
3.1 Definición del derecho individual del trabajo.....	59
3.2 Características del derecho individual del trabajo.....	60
3.3 Derecho colectivo del trabajo.....	62
3.3.1 Definición.....	63
3.3.2 Características.....	65

CAPÍTULO IV

4. Los contratos individuales de trabajo.....	67
4.1 Los contratos.....	69
4.1.1 Definiciones de contratos.....	70
4.2 Definición de contrato individual de trabajo.....	72
4.2.1 Características.....	74
4.2.2 Clasificación.....	76

CAPÍTULO V

5. Causas de terminación de contratos individuales de trabajo.....	81
5.1 Terminación de contratos individuales de trabajo.....	83
5.1.1 Definiciones.....	84
5.2 Terminación de contratos individuales de trabajo en la legislación comparada.....	85
5.2.1 Libre despido.....	85
5.2.2 Despido regulado.....	85
5.2.3 Inamovilidad laboral.....	86
5.3 Causales de terminación de contratos individuales de trabajo en la doctrina.....	86



Pág.

5.3.1 Desahucio patronal o despido sin expresión de causa.....	86
5.3.2 Renuncia del trabajador.....	87
5.3.3 Por causas propias del contrato.....	88
5.3.4 Por infracción del empleador o despido indirecto.....	88
5.3.5 Por infracción del trabajador o despido con causa.....	89
5.3.6 Por necesidades de la empresa.....	89
5.4 Terminación de contratos individuales de trabajo en la Legislación guatemalteca.....	90
5.4.1 En el sector privado.....	90
5.4.2 En el sector público.....	102

CAPÍTULO VI

6. Crítica a las causas de terminación de contratos individuales de trabajo de los técnicos universitarios en hemodiálisis.....	109
6.1 Técnicos universitarios en hemodiálisis.....	109
6.2 Unidades o centros de diálisis.....	112
6.2.1 Unidades de diálisis en Guatemala.....	112
6.3 Vínculo existente entre unidades o centros de de diálisis y los técnicos universitarios en hemodiálisis.....	114
6.3.1 Terminación de contratos individuales de trabajo de los técnicos universitarios en hemodiálisis.....	115
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	129



INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen cinco unidades o centros de diálisis en el área metropolitana, donde prestan sus servicios un grupo de trabajadores; denominados: técnicos universitarios en hemodiálisis, vinculados a través de contratos individuales de trabajo. Al finalizar dichos contratos se aducen por parte de los empleadores un sinnúmero de causales legales o no, que ponen en peligro la estabilidad laboral de éste gremio obrero. En este trabajo lo que nos interesa, es hacer un análisis crítico de las causales de terminación de los contratos laborales y determinar la existencia de ilegalidades e irregularidades cometidos por los patronos en contra de este sector laboral.

El objetivo general de esta tesis es lograr que los técnicos universitarios en hemodiálisis y empleadores de las unidades de diálisis tengan conocimiento de qué causales regula el ordenamiento jurídico guatemalteco para terminar los contratos individuales de trabajo y sus consecuencias jurídicas; a la vez, servir de instrumento a la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores, para que velen porque en dichos lugares se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores enunciados. Y la hipótesis planteada consiste en los fundamentos legales que establecen la invalidez de las causales de despido planteadas por empleadores de técnicos universitarios en hemodiálisis que son: El Artículo 77 del Código de Trabajo, donde regula cuales son las causales justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

Uno de los principios filosóficos e ideológicos del derecho de trabajo es ser “tutelar de los trabajadores” porque trata de compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección preferente; el cual se encuentra regulado en la literal “a” del cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo vigente. Éste se encuentra acorde y en sintonía con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde indica: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y **derechos**.....”En el mismo sentido lo expresan los Convenios



internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los Convenios No. 19: "Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo", ratificado por Guatemala el dos agosto de 1961 y el Convenio No. 100: "Igualdad de remuneración", ratificado por Guatemala el dos agosto de 1961.

A pesar de la normativa vigente antes mencionada, lo que conviene ahora es señalar que, tanto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social como las empresas de la iniciativa privada que ocupan trabajadores, tales como técnicos universitarios en hemodiálisis; sus actos constituyen una violación a los Artículos 76, 77 y 78 y 79 literal j) del Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo.

Para mayor comprensión, este estudio ha sido dividido en los capítulos siguientes: el primero, trata los antecedentes históricos del derecho del trabajo; el segundo, apuntes generales del derecho del trabajo; el tercero, derecho individual del trabajo; el cuarto, los contratos individuales del trabajo; el quinto, causas de terminación de contratos individuales de trabajo y, el sexto, crítica a las causas de terminación de contratos individuales de trabajo de los técnicos universitarios en hemodiálisis.

Para obtener los resultados esperados y que se plasman en este estudio, se empleó el método científico, que tiene como base las fases de hipótesis, investigación, verificación y comprobación; utilizando los métodos de analítico, sintético y jurídico, partiendo de lo general a lo particular y viceversa, así también se aplicaron las técnicas de observación y documental.

Y por último, espero sea de utilidad a este sector laboral de técnicos universitarios en hemodiálisis; esta investigación, ya que de las setenta y cinco terminaciones de contratos individuales de trabajo analizados en el presente estudio; que se dieron en el lapso comprendido del 2000 al 2010, al hacer un análisis acucioso y crítico de las causas; se encuentra una serie de irregularidades e ilegalidades cometidas por los empleadores en contra de ese gremio obrero.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

1.1 Época antigua

En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

1.2 En la Edad Media

El primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo había dado en la antigüedad el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.

Desaparecida la esclavitud, en el campo, el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor feudal a los vasallos, quienes le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno. En la ciudad, nació por el contrario un régimen artesanal controlado por la corporación profesional o gremio. Y es aquí como dice el licenciado Raúl Chicas Hernández "aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integradas por los maestros o patronos de la misma profesión u oficio, corporaciones constituidas con la finalidad de evitar la



competencia y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de productos”¹ Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no sólo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéficos, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

1.3 Edad moderna

En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres. El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica.

¹ Chicas Hernández, Raúl, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 32



Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre.

La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba. Al respecto de esta época dice el licenciado Raúl Chicas Hernández: “La monarquía creó las manufacturas reales, esto es, la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos, en la fabricación. Las manufacturas reales constituyeron el verdadero ensayo del sistema asalariado que se desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria”²

² *Ibid*, pág. 32



1.4 La Revolución Francesa

Con la Revolución Francesa, triunfó el liberalismo político y económico. La Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano consagro estos principios: los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre, estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir, una concepción para la cual el individuo y no los grupos constituyen la verdadera esencia. La concepción individualista esta ligada a la noción del derecho subjetivo, a la idea del hombre libre, que como hombre tiene derechos imprescriptibles e inalienables. Conforme el concepto del liberalismo, el Estado no interviene en las relaciones del trabajo, el trabajador queda libre de contratar y en igualdad de condiciones que el otro contratante, también conforme a ese concepto, se prohibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.



1.5 El movimiento de codificación

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron en una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo Derecho del Trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras, elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848 mas conocida como Primavera de los Pueblos. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo.

En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. Las leyes que al principio parecían eminentemente nacionales, se han ido convirtiendo en



instituciones del Derecho del Trabajo en todo el mundo. Se trata de una lista de leyes que versan acerca de las mismas materias: Trabajo de niños y mujeres, jornadas de trabajo, accidentes de trabajo, en las naciones más adelantadas: Convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, etc. Y así nace la ciencia del Derecho del Trabajo, se inicia en una tendencia codificadora, a la unificación de los criterios con respecto a las distintas situaciones planteadas, pero no resulta fácil, no hay que olvidar que este derecho como derecho social está fundado en factores económicos, siempre variables.

Codificar para algunos ofrece graves dificultades y peligros, por tratarse de un derecho nuevo, en vías de formación y de una legislación que no es estática sino dinámica; los códigos del trabajo pueden paralizarlo en su evolución. Sobre todo cuando consideran que hablar de código, implica centrar una ley única, reguladora de manera completa y sistemática de todo el derecho positivo de un país. Pero para otros las ventajas de que haya una legislación central, orgánica, que establezca los principios fundamentales sobre los cuales habrán de levantarse sus normas específicas, no implica que no se pueda dejar margen amplia para la adecuación a nuevas necesidades, a nuevas estadísticas y a nuevas concepciones.

El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, esto a través de



la regulación de dichos principios en las Constituciones Políticas de los Estados. Los postulados básicos del Derecho del Trabajo han culminado en su reconocimiento dentro de las Declaraciones de Derechos formuladas en un plano continental y universal después de la II Guerra Mundial. La necesidad de unas disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, surgen como consecuencia de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros.

Esta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la Primera Guerra Mundial, donde nace la Organización Internacional del Trabajo en el seno de la Sociedad de Naciones en el año de 1919, a pesar que la Sociedad de Naciones desapareció en 1946 después de la Segunda Guerra Mundial y fue sustituida por la Organización de Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo se asocio a esta última.

Creación basada en la actitud valiente asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones, organizaciones profesionales y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones. La influencia cada vez mayor de la clase trabajadora en el destino económico, jurídico, social y político de las naciones, los problemas laborales y la iniciativa de organizaciones científicas, institutos de derecho, de iglesia católica, sociedad civil, etc.



Quienes estaban convencidos de que la justicia social es la base de la democracia y el pilar sobre el que descansa la paz de los Estados, y por ello lucharon sobre la internacionalización de este derecho, y no cabe duda que el instrumento eficaz para lograrlo fue la Organización Internacional del Trabajo, misma que se constituyó como la primera y única organización tripartita compuesta por representantes de trabajadores, empleadores y Estados, en la Organización de Naciones Unidas.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo. En el campo oficial la iniciativa corresponde en primer término a Suiza, quien gestionó todo lo posible por lograr acuerdos internacionales en ese sentido.

El Káiser Guillermo II se apropió de la idea, logrando reunir en 1890 la Conferencia de Berlín, con asistencia de catorce países, siendo la primera celebrada entre Estados para tratar cuestiones relativas al trabajo, logrando sólo votos, aspiraciones y deseos. Las conferencias internacionales siguieron, pero especialmente entre asociaciones sindicales, y entre hombres de ciencia y técnicos. En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales. Los esfuerzos suizos no cesaban y conducían a conferencias de gobierno en Berna, en los cuales se adoptaron los



primeros acuerdos sobre la prohibición del uso del fósforo blanco en las cerillas y del trabajo nocturno de la mujer. Otro antecedente, se dio en el surgimiento de los tratados bilaterales de condiciones de trabajo, siendo el primero, el celebrado entre Francia e Italia en 1904 acerca de accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores y ahorro postal, seguido por una verdadera red de tratados bilaterales de trabajo entre las principales naciones europeas.

1.6 Creación de la Organización Internacional del Trabajo

Surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: “Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales”³

En esta constitución se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr en todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano,

³ De Buen L., Néstor, **Derecho del trabajo**, tomo I, pág.383



y la Organización Internacional del Trabajo, surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia. La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897 en dos importantes congresos: El Congreso de Zurich, integrado en su mayoría por socialistas y social cristianos y el Congreso de Bruselas, integrado por obreros, representantes de poderes públicos y notables economistas.

Pero es en 1900 cuando efectivamente se pone en práctica la internacionalización de las leyes del trabajo en el Congreso de París. Sin embargo es a partir de 1919 y con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, que comienza la etapa jurídica de la Internacionalización del derecho laboral.

1.6.1 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

Está conformada por tres órganos: 1. La conferencia general de los representantes de los miembros: Se integra con cuatro representantes de cada Estado, y cada Estado los designa de la manera siguiente: dos miembros son funcionarios públicos del Estado y los otros dos, uno representa a los empleadores y el otro representa a los trabajadores de ese mismo Estado, estos representantes de empleadores y trabajadores deberán ser escogidos de las organizaciones representativas de los mismos y cuando en las reuniones se traten asuntos relativos al trabajo de mujeres



por lo menos uno de los cuatro representante deberá ser mujer. Estos cuatro representantes pueden hacerse acompañar de dos consejeros técnicos por cada uno de ellos a las reuniones y estos solo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado o representante a quien acompañe y con autorización especial del presidente de la conferencia, los nombres de los delegados y sus consejeros técnicos serán comunicados a la oficina internacional por el gobierno de cada uno de los miembros, cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la conferencia. Se reúnen como mínimo una vez cada año o cada vez que sea necesario.

La conferencia está compuesta por: Un presidente y tres vice-presidentes, uno de los cuales será delegado gubernamental, otro delegado de los empleados y otro de los trabajadores. Entre sus funciones se destacan: a. Considerar funciones o cuestiones específicas relativas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llegar a la conclusión de convenios internacionales. b. Recibir los informes anuales presentados por los Estados miembros respecto a la aplicación dada a los convenios en sesiones previas, en los cuales sean partes, c. Proporcionar un cambio general de opiniones acerca de los problemas mundiales del trabajo.

2. El consejo de administración: El cual se integra con 56 personas de la siguiente manera: 28 representantes de los gobiernos, de estos diez son nombrados por los miembros de mayor importancia industrial y los otros 18 por los restantes miembros, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores.



El consejo de administración determinará, cada vez que sea necesario, cuales son los miembros de la organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el consejo tome una decisión al respecto, los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la conferencia, el consejo de administración deberá elegir entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, cada uno deberá representar a los gobiernos, empleadores y trabajadores respectivamente.

El consejo de administración se renovará cada tres años, se reunirá en las fechas de sus reuniones establecidas en el reglamento propio creado por ellos y tendrá reuniones extraordinarias cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del consejo de administración.

3. La oficina internacional del trabajo, que es permanente y está dirigida por el Director General, este es nombrado por el consejo de administración, de quien recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina; el personal de la oficina será nombrado por el Director General y dichos nombramientos deberán recaer en persona de diferentes nacionalidades, algunas de estas personas deberán ser mujeres, las funciones son de carácter internacional y constituyen en la recopilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de



trabajo, de los trabajadores, y en particular, el estudio de las cuestiones que se hayan de someterse a la conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales; y no reciben instrucciones de ningún gobierno. Para agotar este tópico, hago mención que instrumentos tienen su génesis o fuente dentro de la Organización Internacional del Trabajo y cual es la naturaleza de ellos. Empecemos con los convenios: Los Convenios Internacionales son verdaderos proyectos de tratados concluidos pero no ratificados, que adquieren carácter de tratados internacionales cuando son ratificados por dos Estados por lo menos.

Y, por último veamos las recomendaciones: Éstos no son instrumentos vinculantes, habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios y recogen directrices que pueden orientar la política y las acciones nacionales; son principios generales destinados a orientar a los gobiernos en la preparación de sus respectivas legislaciones nacionales. La adopción de un convenio implica para los Estados miembros la obligación de llevarlo a consideración de su poder legislativo nacional, o de quien corresponda, dentro del plazo de un año. Su ratificación implica la obligación a su cumplimiento, y de informar a la conferencia acerca de las medidas tomadas para cumplirlo.

En caso de incumplimiento podrá reclamar ante la Organización Internacional del Trabajo, cualquier organismo profesional (obrero o patronal) o cualquier otro Estado miembro, en cuyo caso se designa una comisión de encuesta, para averiguar el asunto, examinarlo, fijar posiciones y hacer recomendaciones en cuanto a las



medidas a aplicar. En caso de no aceptación de estas medidas se podrá recurrir la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión es inapelable. La mínima sanción, más sencilla y menos conflictiva, entraña una sanción moral, eficaz al menos para determinar al Estado a subsanar el cumplimiento de obligaciones en que no está solamente empeñada su actuación internacional sino también su tranquilidad interna.

1. 7 En Guatemala

En el indagar histórico se encuentran normas relativas al trabajo desde los días del régimen de trabajo colonial, más concretamente lo que en aquella época se llamo repartimiento, la palabra repartimiento tiene una significación general de léxico según el Diccionario de la Real Academia Española significa: "El acto de repartir o distribuir". De allí que viene a ser el nombre de ciertos usos coloniales que implicaban reparto de cosas entre personas y también de personas entre si.

Usos que configuraban relaciones de producción y que fueron motivo de formación legal, según el escritor Severo Martínez Peláez refiriéndose a los repartimientos: "Hubo, pues cinco instituciones económicas coloniales a las que se les dio el nombre de repartimiento,...el repartimiento y encomienda de indios entre los conquistadores y entre los primeros colonos que lo solicitaban,...repartimiento de tierras,... repartimiento colonial de temporadas,... repartimiento de mercaderías, también



llamados de enseres y ...el repartimiento de hilados, también llamado de hilazas o de algodones”⁴

La importancia que tiene esta institución de los repartimientos en nuestra legislación es que se obligó a los nativos conquistados y colonizados a prestar sus servicios personales a los encomenderos o colonizadores españoles que los recibían, valga la redundancia en encomienda, para su cristianización tal y como lo mandaba la corona española, estos servicios o labores eran múltiples o variadas ya que iban desde trabajar las tierras de los colonizadores, realizando labores agrícolas, realizar labores domesticas de limpieza en las casas de los encomenderos, hasta el trabajado para menores y mujeres en la elaboración de piezas de vestir en el repartimiento hilados que se llevaban a cabo en los hogares de los nativos.

Estos nativos por sus servicios personales prestados al encomendero en cada actividad que realizaba recibía un pago, tal y como lo establecía la corona española, aunque hubieron situaciones extremas en donde se esclavizaba a los nativos y se les obligada a trabajar para el encomendero bajo amenazas, esta esclavitud llevo al exterminio por inanición de los mismos. La encomienda según el Diccionario de la Real Academia Española significa: “encargar a uno que haga alguna cosa o que cuide de ella o de una persona “

⁴ Martínez Peláez, Severo, **La patria del criollo**, Págs.461-518



En el tiempo de la colonia esto se daba de la siguiente manera; se le entregaban a los conquistadores españoles determinada cantidad de nativos con el objeto de que se les instruyera en la doctrina o se les cristianizara, así lo mandaba la corona española, aunque esto al final de cuentas fue un pretexto para esclavizarlos y explotarlos por los encomenderos, es de importancia hacer mención que este binomio de instituciones coloniales siempre, siempre estuvieron unidas, ya que no se repartían tierras sin encomendarse a determinado número de nativos.

En 1530 cobro auge la defensa a los nativos, por los frailes de la orden religiosa de Santo Domingo, a tal grado que en 1542 se promulgan las leyes nuevas, que prohíben absolutamente toda forma de esclavitud legal o encubierta en los repartimientos y encomienda que ejecutaban los conquistadores. Sin embargo se permitió la encomienda y el repartimiento bajo nuevas directrices.

Dentro de las que encontramos que los nativos eran obligados a trabajar en las haciendas de los conquistadores por temporadas, eso implicaba que trabajaban por semanas laborales de lunes a domingo; este último día regresaban un grupo de nativos, se les pagaba y ya estaba preparado el siguiente grupo que se dirigía a las haciendas de los conquistadores, al respecto Severo Martínez dice lo siguiente respecto al salario: "A los indios de repartimiento había que pagarles un real por día, en moneda y en mano propia, el último día de la semana y no después. También establecían las ordenanzas que debía pagárseles el día que caminaban hacia la



hacienda”⁵ El repartimiento perduro hasta los días de la independencia con la modificación que acabó de señalar, y no solo hasta ese tiempo, sino también después de la misma, en la dictadura terrateniente conocida de los treinta años de los presidentes guatemaltecos José Rafael Carrera y Vicente Cerna, ya que no alteraron la estructura colonial, ni abolieron el sistema de repartimientos.

Aunque en este tópico no quiero ahondar en estas instituciones, ya que busco encontrar rasgos y semejanzas de esa época con el Derecho del Trabajo moderno, y al hacer el análisis respectivo encuentro como antecedente del salario el pago que el encomendero debería pagar al nativo por su servicios personales que debía prestar a aquel, y en esta última parte quiero hacer mención la similitud de las palabras prestar servicios personales, que es una característica fundamental de los contratos individuales de trabajo moderno y, por último, en constituirse el nativo en un incipiente trabajador asalario similar al capitalismo moderno.

Es interesante verificar como, a tanta distancia, la idea de justicia pudo ofrecer resultados parecidos, por lo menos en parte, a los que en nuestra época habrían de integrar esta nueva rama jurídica y son un precedente histórico de nuestra legislación de trabajo moderna. No es que se pueda hablar con propiedad de un derecho de trabajo antiguo, pues no habían aparecido los fenómenos que le dieron origen; pero hay disposiciones dignas de señalarse: trabajo de mujeres y niños, exención de responsabilidad en el trabajo, prohibición de cargar peso, trabajos

⁵ Escobar Medrado, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, **Antología-Historia de la cultura de Guatemala**, Pág.168



prohibidos, prohibición de la esclavitud, etc. Reflejan, por eso, las leyes nuevas de 1542 el mismo principio intervencionista que habría de mover después al Derecho del Trabajo: la protección del Estado al trabajador nativo, quien prestaba en forma rudimentaria el trabajo asalariado cuyo desarrollo tomaría tanta importancia en el régimen capitalista. Constituyen así aquellas leyes, una fuente digna de estudio formal.

A la póster la independencia de los españoles en el año de 1821 no significó un gran cambio de importancia para la clase trabajadora, si embargo para la clase empleadora tubo a la merced su mano de obra para sus labores agrícolas en sus haciendas de forma obligatoria a través de la circular de gobierno del tres de noviembre de 1873, en la cual en síntesis decía lo siguiente: “De los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta 50 ó 100, según sea la importancia de la empresa” .

Esto fue lo que llegó a denominarse en esa época legalmente mandamientos de mozos o trabajadores. Esto se debió, que abolida la esclavitud, se escaseo la mano de obra en las haciendas especialmente en épocas de cosecha. Esta misma institución mencionada fue elevada a categoría de ley por el Reglamento de Jornaleros de 1877, del Presidente Justo Rufino Barrios.



En el Artículo 32 de dicho instrumento legal indica: "...a) se reglamente los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no sea comprendido en un mandamiento solicitado por otro, estableciéndose el derecho del primero de reclamarlo y la obligación de la autoridad de entregarlo, b) si los jornaleros fuesen del mismo departamento, el mandamiento podrá ser de ocho a quince días, si fueren de otro departamento, deberá de ser de un mes, como mínimo, c) el patrono no estará obligado a pagar todos los gastos de viaje del trabajador mandado que sea del mismo departamento; sólo deberá pagarle el viaje de ida, a razón de dos reales por cada diez leguas..."

El tres de abril de 1877 el Presidente Justo Rufino Barrios emitía el Decreto 177, que contenía el Reglamento de Jornaleros de los patronos y jornaleros, colonos y sus obligaciones por medio del cual se regulaba la relación de trabajo agrícola, en resumen el presente Decreto contenía las siguientes instituciones: el colonato, el libretto de trabajo y el mandamiento de jornaleros.

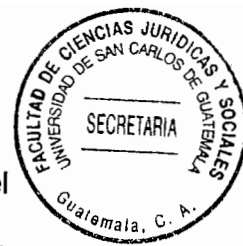
Notemos someramente cada una de ellos; en el colonato a los trabajadores agrícolas se les clasifico en tres especies de jornaleros: los colonos, los jornaleros habilitados y los jornaleros no habilitados. Se entiende por colono, al jornalero que reside y trabaja en la finca del patrono, lo fundamental de esta institución es que el trabajador se obliga a trabajar con el patrono permanentemente o cuando este requiera sus servicios, no habiendo en cambio, para el patrono, obligación alguna de darle trabajo al colono, esta situación se mantenía durante cuatro años consecutivos



excepto que el colono no estuviere solvente con el patrono, caso en el cual debía sujetarse a la voluntad de él hasta que solventara su deuda. Se entiende por jornalero habilitado, al trabajador que recibe un anticipo por el trabajo que ha de desempeñar, no pudiendo nunca pasar del 50 por ciento del salario previsto por la tarea que ha de desempeñar. Al respecto el Artículo 18 del Reglamento de Jornaleros decía: “Es obligación del trabajador, sea colono, jornalero habilitado o no, prestar su trabajo en la finca por el salario convenido siempre que hubiere ocupación en ella”.

Se puede decir que la diferencia entre jornalero habilitado y no habilitado regulado en el Reglamento de Jornaleros, estriba en el anticipo que se recibía de parte del patrono que debería de ser no mayor del 50 por ciento del salario a devengar. Si recibía ese anticipo salarial se constituía en jornalero habilitado y si no lo recibía, en jornalero no habilitado. Al respecto de jornalero el Diccionario de la Real Academia Española dice: “Viene de jornal y este a su vez tiene su origen etimológico en Diurnus que quiere decir estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo”.

Es digno de mencionar que esta institución de jornalero habilitado se prolongo con diferente denominación. En el año de 1883, se le llamo: la habilitación, con la diferencia que el reclutador ya no era el Alcalde, sino a través de una persona particular residente en el lugar de origen del mozo, quien servía de intermedio en el contrato laboral. Esta institución subsiste hasta nuestra época actual, sujeta a mayor número de restricciones; y la encontramos regulado en el Decreto 1441 del



Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo. En el Artículo 5 indica: “**Intermediario** es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Y en el Artículo 140 del mismo cuerpo legal nos indica: “No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;

- b) Los que se dediquen a promover o ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 70;

- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;



d) Los ebrios habituales; y

e) Los que no demuestren de ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El libreto de trabajo fue otra institución creada por el Reglamento de jornaleros y este consistía que todo campesino debía portar permanentemente su libreto, en que constará los contratos de trabajo que hubiese concertado en el año, las habilitaciones que hubiese recibido, las deudas que aún tuviese que solventar, y en su caso, el permiso que le hubiese dado su patrono de turno para que, trabajará en otras fincas momentáneamente por carecer él de trabajo en su finca para ocuparlo.

Al respecto dice René Armando de León Schlotter: “El libreto era la marca, como el hierro de los esclavos, que identificaba al jornalero, que demostraba su pertenencia a un patrono determinado, pero que le permitía además escapar de la cárcel o a los trabajos en la vialidad, por vagancia”.⁶No cabe la menor duda que durante todo este tiempo el trabajador era considerado como un objeto y muy fácil de asirse de él con el contubernio y la existencia del binomio gobernantes de turno y patronos, es por eso que los contratos individuales de trabajo se convierten en instrumentos con el afán de responder más a los intereses del patrono que a los del trabajador. En 1903

⁶ Escobar Medrado, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, **Antología-Historia de la cultura de Guatemala**, Pág. 501



bajo el gobierno del licenciado Manuel Estrada Cabrera se reconoce lo miserable de los salarios y se fija el precio del jornal en el campo a 12 reales diarios, a través del Decreto Gubernativo número 699, aunque unos meses después el gobierno mismo se encargara de dar marcha a la disposición emitida y libera los precios de los salarios en los contratos individuales de trabajo.

En el año de 1906 el Presidente General José María Orellana, a través del Decreto Número 843, prohibió el derecho de huelga de trabajadores del sector público, no era de dudar de estas decisiones, ya que se caracterizó por su oposición al periodismo a tal grado que cerro y confisco imprentas de los diarios de la época dentro de ellas del diario el imparcial, su oposición era tal que en mayo de 1922 suspendió garantías constitucionales.

A pesar de ello, Guatemala tuvo influencia de la Convención Centroamericana para Unificar Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Washington, Estados Unidos de Norteamérica el dos de julio de 1923; que fue aprobada por Guatemala a través del Decreto Legislativo 1385, el 14 de mayo de 1925. Esta convención consta de 12 artículos que establecen una serie de beneficios para los trabajadores, entre los que podemos mencionar: la prohibición de trabajo forzado para menores de edad y mujeres, el descanso semanal, seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez por accidente, construcción de habitaciones para obreros, responsabilidad patronal por accidentes y otros. El 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente Decreta y Sanciona la nueva Constitución Política



de la República de Guatemala, misma que entro en vigor el, quince de marzo de ese mismo año, esto fue producto del primer gobierno de la Revolución de 1944, bajo el mando del Presidente Juan José Arévalo Bermejo.

En esta época se dieron cambios trascendentales en todos los ámbitos en nuestro país y en el Derecho de Trabajo no fue la excepción, se lograron una serie de beneficios hacia el trabajador que someramente puedo mencionar los siguientes: El 23 de marzo de ese mismo año se abolió el trabajo forzoso y se concretizo mediante la prohibición de envió de jornaleros a las fincas so pretexto de vagancia, el 30 de octubre de 1945 se aprobó el Decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que revoluciono la relación entre obreros, empleados y gobierno, garantizaba a los trabajadores el derecho a condiciones de trabajo sin riesgo, compensación por accidentes, beneficios de maternidad, educación básica y atención sanitaria.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fundado recientemente lanzó un programa de 20 años destinado a la construcción de 67 hospitales nuevos para dar servicio a campesinos y a otros habitantes de la capital; de impacto mucho más profundo fue la aprobación el ocho de febrero de 1947, del Decreto 330, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo.

El mismo que entro en vigencia el primero de mayo del mismo año, se constituyó en el primer Código de Trabajo en Guatemala, éste ha sufrido una serie de reformas a



través de los años, hasta las últimas en el año 2001, sin embargo las más amplias fueron las contenidas en el Decreto Presidencial 570, del 28 de febrero de 1956, que reformo 97 Artículos y derogo siete y la contenida en el Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441.

El nuevo código cambiaba el control administrativo sobre el trabajo. El concepto era que el gobierno no debía ya apoyar automáticamente a los grandes propietarios de granjas y a otros patronos. Las provisiones del código garantizaban el derecho de los trabajadores urbanos a organizar sindicatos, a negociar colectivamente y a la huelga. Se crearon tribunales especiales de trabajo, constituidos de manera que garantizaban una audiencia, para determinar judicialmente litigios. Se fijaron escalas de salarios mínimos y se regulo el trabajo de niños y mujeres.

El Código de Trabajo fue de gran impacto en un campo en donde hasta entonces un campesino podía ser encarcelado si su tarjeta de trabajo no señalaba que había contribuido el número de días requeridos de trabajo forzado para enriquecer a los hacendados. Al respecto expresaba el Presidente Juan José Arévalo Bermejo "Nuestra revolución no puede explicarse por el hambre de las masas, sino por su sed de dignidad...Por lo tanto, nuestro socialismo no desea una ingeniosa distribución del bienestar material para igualar a los hombres económicamente diferentes. Nuestro socialismo busca la liberación psicológica y espiritual de los



hombres. Deseamos dar a todos y cada uno de los ciudadanos no solo el derecho superficial de votar, sino el derecho fundamental de vivir en paz con su conciencia, con su familia, con su propiedad y con su destino”⁷

Para finalizar este esbozo histórico del derecho del trabajo, resumo que en la actualidad las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos interiores de trabajo, suspensión y terminación de contratos de trabajo, salarios y remuneración de horas extraordinarias, jornadas de trabajo, descansos semanales y vacaciones, trabajo sujeto a régimen jurídico especial de los trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, la prescripción, organizaciones profesionales, relaciones laborales, huelga y paro laboral, conflictos colectivos de carácter económico y tribunales de trabajo.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

⁷ Escobar Medrado, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, **Antología-Historia de la cultura de Guatemala**, Págs. 695 y 696



CAPÍTULO II

2. Apuntes generales del derecho del trabajo

2.1 El trabajo

Es imposible intuir, pensar y percibir la existencia del hombre sin la existencia misma del trabajo, ¿Cómo podría alimentarse? No cabe la menor duda que eso implicaba un esfuerzo humano para poder hacerlo, lo que implicaba dirigirse a los huertos, a la tierra y porque no decirlo a la naturaleza misma con el objeto de labrarla, transformarla y obtener de ella lo que necesitaba para sobrevivir, subsistir o vivir junto a su círculo familiar.

¿Cómo podría el ser humano descansar por la noche o el día cuando se sentía agotado por el esfuerzo físico que hacía? Esto tenía implícito el poder acudir al bosque para obtener los elementos, los objetos, las cosas y utensilios necesarios para poder arreglar o construir un lugar adecuado para poder reposar sin peligro a ser agredido por alguna fiera salvaje, sin peligro de descansar o dormir a la intemperie y morir por hipotermia causada por las temperaturas en descenso que surgían por las noches.

Bien, si la existencia del ser humano, es imposible sin el trabajo ¿Qué es entonces el trabajo? El Diccionario de la Real Academia Española lo define al respecto así: "Acción y efecto de trabajar... Ocupación retribuida... Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza... Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz..." Veamos



otra definición la del Diccionario de ciencias jurídicas política y social, de Manuel Ossorio, lo define de la siguiente manera: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición a capital...toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito”.

Nótese un aspecto importante en ambas definiciones, y es que los dos diccionarios nos dicen que es un esfuerzo humano, partiendo de ello el trabajo entonces es un esfuerzo, es una actividad y una labor que exclusivamente e íntimamente esta ligada al ser humano, hombre, mujer o niño, es impensable o inimaginable entonces que los animales trabajen o que el trabajo les pertenezca a ellos, y si realizan un esfuerzo este entonces no es humano y sería incorrecto que lo nomináramos como trabajo.

Otro aspecto digno de resaltar es lo que nos dice el Diccionario de la Real Academia Española respecto al trabajo: “Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz”. Esto me hace ubicarme en el libro sagrado de los Cristianos, la Biblia y especialmente en lo que se conoce como Escrituras Hebreas y Arameas, en el primer libro llamado Génesis en el capítulo tres y versículo 17 que dice: “Al hombre le dijo: Como le hiciste caso a tu mujer y comiste del fruto del árbol del que te dije que no comieras, ahora la tierra va a estar bajo maldición por tu culpa; con duro trabajo la harás producir tu alimento durante toda tu vida”.



No es de dudar que desde la teoría de la creación para la existencia del hombre, el trabajo entonces constituyó una penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz. Bueno ¿por qué pena y tormento? Sencillo a la primera pareja humana según esta teoría el hombre y la mujer fueron puestos en un huerto o paraíso terrenal para vivir bajo la protección de su creador, con la misión de mantener en sujeción a los animales y expandir las fronteras del huerto conocido como el Edén.

La única condición, regla, o norma impuesta fue no comer frutos de un árbol conocido como el árbol del fruto prohibido, que sucedería si obedecían la condición, regla o norma impuesta, pues no iban a tener ninguna consecuencia punitiva, sino que vivirían con seguridad, libertad y paz. El problema surgiría con la violación de la norma ya que esto acarrearía consecuencias como las mencionadas en Génesis Capítulo tres y Versículo 17 ya expuesto anteriormente. Y a ello podría agregarle considerar al trabajo como maldición, por la desobediencia al creador.

Otro aspecto importante considerado en el Diccionario de ciencias jurídicas Políticas y sociales de Manuel Ossorio es definir al trabajo como tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Analicemos este aspecto nos dice que puede ser personal o social ese esfuerzo, eso es, que lo puede realizar una persona hombre, mujer o niño; o lo puede hacer un grupo de hombres, mujeres y niños, para su utilidad, esto es sin duda, con la finalidad de subsistencia de manera y forma digna para todos los seres humanos.

Pero también señala que esa tarea o faena debe estar dentro de lo lícito, importante esta parte final de la definición ya que nos habla de lícito que es sinónimo de



permitido o dentro de los cánones establecidos para realizar esta tarea o faena, notemos que no indica de legalidad que es totalmente diferente pero que ambas se relacionan como dos círculos secantes, a pesar que diría que no todo lo lícito es legal, pero si todo lo legal es permitido. Se ha mencionado que es trabajo y algunas concepciones de lo que se entiende y constituye como tal, pero entonces ¿que es derecho?

2.2 El derecho

Imposible poder hablar del derecho sin el Estado, ya que es un binomio que surgieron de la mano, no voy a detenerme en este trabajo a abordarlo desde los puntos de vista de las concepciones idealista y materialista, sólo se resume que el Estado y el derecho son producto de la evolución histórica de la sociedad, o como dice el licenciado Mario Ismael Aguilar Elizardi: "Son manifestaciones auténtica y espontánea del sentimiento popular o espíritu del pueblo o conciencia popular"⁸ El derecho surge de la necesidad de protección, respeto, obediencia y seguridad, colectiva. Se otorga al Estado determinadas potestades con el objeto de que se le devuelva lo anteriormente descrito.

¿Qué es derecho entonces? Las respuestas han sido diversas como complejas, según el ángulo que sea enfocado, y de conformidad con el criterio del estudioso que responda. En considerable medida, la abundancia de doctrinas jurídicas ha creado confusión y dificultad para el desenvolvimiento científico sobre el particular, pero también se han venido integrando los elementos, conceptos y tesis de lo que

⁸ Aguilar Elizardi, Mario Ismael, **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y del Estado**, Pág. 28



en la actualidad es la ciencia jurídica. El concepto global del derecho sólo es posible obtenerlo después de considera las distintas facetas que nos va presentando su estudio concreto, incluyendo los nexos que revela en el conjunto de las reglas sociales. Hay tantas definiciones de derecho como escritores de libros, ensayos, manuales y trabajos al respecto hayan.

Sin embargo, se considera oportuno citar la definición del licenciado Romeo Alvarado Polanco que dice: "Es un sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes que tienen por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres, dentro de las relaciones sociales que establecen tendientes a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización, y lograr la realización de los intereses a ella inherentes"⁹

Se dice que es un sistema, porque las reglas y los principios que lo integran, están debidamente estructurados, unitariamente dispuestos, debidamente jerarquizados y orientados concientemente a un fin concreto. El carácter coactivo del derecho consiste en que sus preceptos se imponen inexorablemente u obligatoriamente a todos lo habitantes residan, habiten, vivan o no en el territorio del correspondiente Estado, aun en contra de la voluntad de los mismos, y a pesar de que tales preceptos contengan mandatos injustos.

Esto es así, porque de otro modo no podrían desempeñar su función ni realizar el fin que les corresponde. La coercibilidad de las normas jurídicas, que en ciertos

⁹ Alvarado Polanco, Romeo, **Introducción al derecho I**, Págs. 28, 29



casos conllevan hasta el uso de la fuerza física, es una característica esencial de otras disposiciones o preceptos ordenadoras del obrar humano, tales como la moral, la costumbre y los usos sociales. La aplicación de las normas jurídicas al comportamiento humano, genera autorizaciones o derechos, y obligaciones o deberes, e allí la característica de la bilateralidad de las normas jurídicas.

Los primeros fijan una forma y un grado de actividad posible dentro del conglomerado social, bajo la protección o aval del Estado, y se tratan bajo el nombre genérico de derecho subjetivo. Los segundos señalan una forma y un grado de actividad debida, cuyo incumplimiento provocara la intervención impositiva del Estado, y se le da el nombre genérico de deber jurídico.

El objeto del sistema coactivo de normas que es el derecho, se centra en regular la conducta de los hombres dentro de las relaciones sociales que establecen, con lo cual se especifica que su esfera de aplicación es el ser humano ya en el aspecto positivo: ejecutar una acción, o en el negativo: incurrir en una omisión. Es de importancia también que es el hombre, hablando genéricamente sin distinción de ninguna clase o naturaleza, el único sujeto del derecho, ya sea que se presente como persona individual o como persona colectiva, pero siempre dentro de la dinámica social, en el juego de los contactos entre sus semejantes. He mencionado que es el trabajo, que es el derecho, pero ahora la interrogante es ¿Qué es derecho de trabajo?



2.3 Derecho del trabajo

Definitivamente no es lo mismo derecho y trabajo, que derecho del trabajo, los primeros son la generalidad, lo abstracto y lo plural, mientras que lo segundo es lo específico, lo concreto y lo singular; el Derecho de Trabajo es una rama específica del derecho, para su estudio el derecho se divide o clasifica desde la época antigua en rama pública y rama privada, y es que en el Digesto aparece ya la clásica distinción de Ulpiano, en virtud del cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la república Romana y derecho privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular, y sin duda en esas dos ramas generales del derecho, a saber derecho público y derecho privado, encontramos al derecho de trabajo en la rama pública por la múltiple injerencia, regulación y protección por parte del Estado.

La determinación a la rama del derecho a que pertenece el Derecho del Trabajo es importante, para poder lograr una definición acorde a su concepto. No abordare los aspectos o elementos reales del derecho de trabajo, ya que ese aspecto ya fue acuciosamente tratado y en forma amplia en el primer capítulo del presente trabajo de investigación, no solo en forma general, sino específica con un enfoque de su origen en nuestro país.

Se comienza con algunas definiciones, y para exponerlas debe tenerse en cuenta que toda definición contiene una breve descripción del fenómeno o cosa, para que el lector pueda situarse en el lugar apropiado y comprender el tema que se esta tratando; además pone de relieve el objeto: el trabajo o la producción; el sujeto: el



trabajador o clase trabajadora o la dualidad obrero patronal; el nexo jurídico: contrato o relación de trabajo; o la finalidad: resolver la cuestión social, con equilibrio o predominio de una u otra clase de la sociedad. Las disciplinas jurídicas y desde luego sin obviar al Derecho del Trabajo, suelen ofrecer tantas definiciones como autores existan. Veamos la del tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, define al derecho de trabajo así: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económicosocial de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”¹⁰

Aquí encontramos que el tratadista Francisco Walker Linares destaca en su definición el carácter protector del derecho del trabajo, y a la vez invade la jurisdicción de la política social. Lorin citado por Guillermo Cabanellas nos da una definición también de Derecho de Trabajo y nos indica: “El fin del derecho de trabajo es poner a los asalariados en situación de cumplir los deberes primordiales y ejercer los derechos imprescriptibles que lleva consigo la necesidad de vivir”¹¹

Por su parte la definición de Sorín atiende a la finalidad del Derecho del Trabajo, reduciendo el horizonte del mismo, ya que dicho derecho no pretende la defensa o utilidad de una clase, sino el interés colectivo de asegurar la paz social. Para Espejo de Hinojosa el Derecho del Trabajo es: “El conjunto de leyes y demás

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Pág. 576

¹¹ Ibid., Pág. 576



disposiciones que sirven para establecer las relaciones económico-jurídicas que surgen de la organización y funcionamiento de las industrias nacionales”¹²

Espejo de Hinojosa atiende en su definición el carácter económico de dicha disciplina del derecho, enfocándolo como ente regulador y ordenador de la producción. Krotoschin define al Derecho de Trabajo como: “El conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas), destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación”¹³

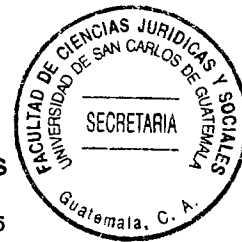
Por su parte, Krotoschin atiende en su definición el carácter jurídico, que reduce el objeto de esta rama del derecho al contrato de trabajo y /o vínculo factico del mismo. Para Hernáinz Márquez entiende como Derecho del Trabajo: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”¹⁴

Hernáinz Márquez en su definición se enfoca ya no en el contrato de trabajo, sino en la relación factica del mismo, siempre dándole un enfoque jurídico a la misma. Para el tratadista Guillermo Cabanellas propone como definición de Derecho del Trabajo o derecho laboral la siguiente: “aquél que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las

¹² Ibid., Pág. 576

¹³ Ibid., pág. 577

¹⁴ Ibid., pág. 577



profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹⁵

Sin duda una de las más completas definiciones mencionadas, es la del tratadista Guillermo Cabanellas que hace referencia en la misma: al contenido, regulación, a los sujetos, a las prestaciones y consecuencias mediatas e inmediatas de la misma, y no solamente a ello sino al derecho de trabajo individual, colectivo y procesal.

También, el licenciado guatemalteco Rolando Echeverría Morataya define al Derecho del Trabajo como: “La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado a otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que también permite a la clase trabajadora mejorar su estatus de vida a través de la negociación de sus condiciones de trabajo”¹⁶

La definición del licenciado guatemalteco Rolando Echeverría Morataya hace referencia: a los principios, normas, carácter público, los sujetos, finalidad y negociación colectiva; notemos que es el único que incluyo en su definición los principios del Derecho del Trabajo que como sabemos son pilares, fundamentos o andamiaje de toda disciplina del derecho, sobre que otra cosa, sino los principios es donde se construye toda la disciplina del Derecho del Trabajo, si eso esta claro, entendible y comprensible se hace muy fácil comprender y entender la rama del derecho que se analiza.

¹⁵ Ibid., pág. 577

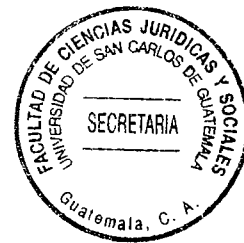
¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**, pág. 15



Si eso no es así, puede suceder como aquel hombre mencionado en San Mateo Capítulo 7 versículos 24 y 25: “Por lo tanto, el que me oye y hace lo que yo digo, es como un hombre prudente que construyó su casa sobre la roca. Vino la lluvia, crecieron los ríos y soplaron los vientos contra la casa; pero no cayó, porque tenía su base sobre la roca. Pero el que me oye y no hace lo que yo digo, es como un tonto que construyó su casa sobre la arena. Vino la lluvia, crecieron los ríos, soplaron los vientos y la casa se vino abajo. ¡Fue un gran desastre!

También el licenciado Echeverría Morataya fue el único que hizo referencia a la negociación colectiva, que es una de las formas o maneras de poder mejorar las condiciones de trabajo de la clase trabajadora; esto acorde al espíritu del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, en el cuarto considerando numeral b) que dice: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse 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”.

Como se puede notar al analizar cada una de las definiciones anteriores, cada tratadista o autor tiene un punto de partida y destaca uno o varios aspectos, características, elementos, sujetos, principios del Derecho del Trabajo, y por supuesto dan un panorama amplio y de conjunto para poder comprender al Derecho del Trabajo.



2.4 Principios del derecho de trabajo

Al tratar los principios del Derecho de Trabajo, se tiene que ir a lo general y analizar y comprender que son principios; importante entonces es tener en mente que es principio, al respecto el Diccionario de la Real Academia Española nos da la definición siguiente: “Su origen etimológico viene del Latín Principium, 3. Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia... 4. Causa origen de algo. ..**De derecho.** 1. Norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina y aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisprudencias y tribunales”.

Al respecto el doctor Eddy Giovanni Orellana Donis nos dice porque se les llama principios: “Se les llama principios porque van al principio. De lo contrario se le llamaría **últimos procesales**¹⁷” Como ya mencione supra para entender y comprender la disciplina es importante determinar su origen, su nacimiento, su fuente, pero a la vez sus pilares, su tronco, su plataforma que lo sostiene y así conocer como se va entretejiendo a través de los Estados.

Porque ahora en nuestros días ya no se puede hablar solo de Derecho de Trabajo doméstico o nacional, ya ha transcendido las fronteras de los Estados, se habla hoy por hoy también de Derecho de Trabajo a nivel Internacional, esto sin dudar por los convenios internacionales con referencia a la materia ratificados por los Estados parte de la Organización Internacional del Trabajo, adjunta a la Organización de Naciones Unidas. Y por supuesto nuestro territorio no se ha quedado atrás y va a la

¹⁷ Orellana Donis, Eddy Giovanni, **Conferencia sobre juicio ordinario civil**, Instituto Guatemalteco de Ciencia y Estudios Avanzados (06/02/2010)



saga ratificando esos convenios internacionales. Algunos autores y tratadistas de la materia dividen los principios del derecho de trabajo en: a) principios propios del derecho sustantivo o material del trabajo y b) principios propios del derecho de trabajo adjetivo o procesal. Por mi parte analizaré los principios propios del derecho sustantivo o material, no sin antes indicar que entre ellos hay una interrelación dinámica, es de recordar que el derecho adjetivo no existiría, sino existiera derecho sustantivo, sin embargo aunque el derecho sustantivo puede existir sin el derecho adjetivo, el mismo no podría ser derecho positivo; por lo tanto ambos coexisten, se necesitan y se relacionan mutuamente y no hay ningún divorcio entre ambos.

2.4.1 Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho de Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha buscado proteger a la parte más débil de la relación contractual o fáctica: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de allí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los trabajadores fabriles y, luego de todos los



demás muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector: a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica. b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compensen su situación. Posee este principio las siguientes reglas.

- Regla in dubio pro operario

Es el criterio que debe utilizar el juez o el interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Solo se puede recurrir a esta regla en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en si misma varios sentidos. No es posible utilizar esta regla para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le



favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones, ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma, o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda. Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a dichos elementos es el trabajador.

De aquí deriva el problema del onus probandi ¿A quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quien efectúa la afirmación del hecho, sin embargo en la materia susceptible del presente trabajo supone una inversión de la carga de la prueba y esto no hay duda, es de acuerdo al principio protector del Derecho del Trabajo.

- Regla de la norma más favorable

Determina que en caso de que halla más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas. Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho de Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría.

Aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior,



se aplicará la primera. La regla de la norma más favorable encuentra sin embargo, un límite, que es importante señalar y son las exigencias de orden público. Así se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general. Al respecto de esta regla de la norma mas favorable el doctor Guillermo Cabanellas dice al respecto: “La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en si, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo”.¹⁸

- Regla de la condición más beneficiosa

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe de servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador o trabajadores. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar dos situaciones: a) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos. b) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas a previo cumplimiento de requisitos necesarios para el

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo III, Págs. 611



otorgamiento. Verbigracia bono único de regalías por producción en la empresa. Esto esta íntimamente ligado con lo que denominamos derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada concientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputaran como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna, aunque la misma sea de superior rango.

Es importante hacer mención que este principio protector y sus tres reglas mencionadas anteriormente, están inmersas en la legislación guatemalteca, y por ende reguladas en forma jerárquica, veamos en forma general el principio protector iniciando con la Constitución Política de la República, en el Artículo 103 en donde dice: **"Tutelaridad de las leyes de trabajo.** Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son..., tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales permitentes...".

En el Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo en el cuarto considerando dice: "a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente" Internacionalmente en la Constitución de la Organización internacional del Trabajo, en el tercer considerando indica: "Que es urgente mejorar dichas condiciones,...protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los



intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero,...”. La primera regla del principio antes mencionado es in dubio pro operario, ésta se encuentra contenida en la Constitución Política de la República, en su Artículo 106 que menciona: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.

La segunda regla del principio protector es de la norma más favorable. Esta regla hace mención a la existencia de dos o más normas legales que regulen el mismo asunto para mi, se encuentra regulada dicha regla en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, especialmente en la parte final que indica: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija le ley...”.

Para su comprensión mencionare un ejemplo citando dos o más normas legales aplicables a un caso concreto, veamos: un técnico universitario en hemodiálisis que presta sus servicios en la Unidad de Hemodiálisis del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en un accidente de tránsito pierde la vida su hijo menor, dicho trabajador de manera responsable acude con su jefe inmediato y le comenta lo sucedido, solicitando a la vez permiso con goce de salario por el duelo.

El jefe inmediato superior escudriña el Código de Trabajo y encuentra en el Artículo 61 que dice: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos... ñ)



conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días...”. Pero además encuentra en el Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que contiene El Reglamento General para la Administración, del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el Artículo 71 que indica: “En caso de fallecimiento de esposa o esposo o de un hijo o de padre o madre, el trabajador tiene derecho a tres días de licencia con goce de salario, a partir del día en que se efectuó el sepelio”.

Finalmente, en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que suscribe el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con los sindicatos, en el Artículo 31 menciona: “**PERMISOS Y LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO.** EI INSTITUTO concederá permisos y licencias con goce de salario a los trabajadores en los casos siguientes: 1. Asuntos de Carácter Personal y Familiar: a) En caso de fallecimiento de padre, madre, hijo, cónyuge o conviviente, cuatro días hábiles contados a partir del día del sepelio;...”

Entonces la interrogante es ¿Qué norma se aplicaría?, notemos que no hay ausencia de regulación legal, por lo tanto en base al principio y norma que se ésta tratando se aplicaría el Artículo 31 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por ser la norma más favorable al trabajador, ya que regula un día más por dicho duelo. Y la tercera regla del principio protector es de la condición más beneficiosa Esta se encuentra regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, que dice: “...Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores,

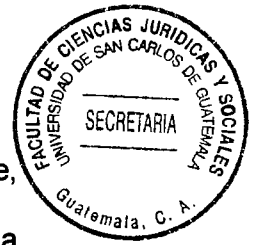


aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

En ese mismo sentido lo expresa el Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, en su Artículo 12 que indica: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

2.4.2 Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aun por voluntad de los trabajadores, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento diferenciador del Derecho del Trabajo, con las otras ramas del derecho; en estas, la renunciabilidad de derechos es más bien un principio para ellas; las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley, a que no siéndolo constituye un acto ilícito o afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra disciplina es contrario sensu, pues aunque se exprese la voluntad libremente, si esta constituye renuncia de un derecho



que la ley otorga, se entiende que es nula ipso jure, ya que no es permitido privarse, aun por voluntad propia y con posibilidades de algunas ventajas en detrimento de la ley laboral. A este respecto el doctor Guillermo Cabanellas dice: "La renuncia de los derechos provenientes de usos y costumbres no se acepta tampoco en principio; y esto se lleva hasta declarar que la costumbre contra la ley es tan bien irrenunciable cuando favorece al trabajador".¹⁹

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, específico y propio del Derecho del Trabajo, en general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio entre ellas: a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga, esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no solo para el trabajador sino para su familia y para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos, lo que implica una intransigibilidad de los derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, las leyes de trabajo son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes, esto significa que las mismas pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes, ya sea en los contratos individuales de trabajo al iniciar la relación o a través de contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuando la misma ya se estableció.

¹⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo III, Págs. 606



c) carácter de orden público; con esta anunciación se reafirma que el Estado ha considerado que debe de excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador y por ende deben someterse a las disposiciones legales o directrices establecidas inexorablemente por el Estado aún en contra de su propia voluntad.

A este respecto el doctor Guillermo Cabanellas manifiesta: “En estricta consideración jurídicolegal, por orden público se entiende el conjunto de normas positivas absolutamente obligatorias, donde no cabe transigencia ni tolerancia, por afectar a los principios fundamentales de una sociedad o a las garantías precisas para su existencia”.²⁰

Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 que dice: **“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores...”. En ese mismo sentido lo expresa el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo.

En el cuarto considerando dice: “ b) 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

²⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo III, Págs. 604



o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo". Y en su Artículo 12 nos indica: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

2.4.3 Principio de continuidad

Para poder entender este principio se debe decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo; toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron su nacimiento precisamente, porque se habla de un contrato que involucra el quehacer humano.

Por lo tanto se parte en que la relación laboral no es, ni puede ser pasajera, sino que su vinculación por mutuo consentimiento ha de ser indefinidamente, o prolongarse en el tiempo; lo mismo se entiende, porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es, que el trabajador se identifique con la empresa, de allí que también redunde en interés del empresario que aquel permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.



La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta por parte de las legislaciones laborales la prolongación en el tiempo de la relación laboral.

Al respecto de este principio el doctor Guillermo Cabanellas dice: "Podría fijarse como principio el que de el trabajo debe ser retribuido por la función igual prestada en la misma localidad, en la misma empresa y con idéntica intensidad; y en relación a dos trabajadores con la misma antigüedad y con igual diligencia y asiduidad en el trabajo. Habría que agregar también que el trabajo debe realizarse en similar horario y en el mismo lugar".²¹

Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, en su Artículo 26 indica: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen...".

Y lo complementa el Artículo 89 del mismo cuerpo legal que dice: "...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual...."

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Págs. 101



2.4.4 Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como expuse anteriormente siendo el contrato de trabajo una relación mutable se encuentra sujeta a cambios o variaciones que en la mayoría de las veces no quedan por escrito; de ahí que lo originariamente pactado, pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

El quehacer del hombre en la vida moderna, no es estático sino por el contrario es dinámico y se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas, estrictas o pétreas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa al desarrollo tecnológico, como la variación del objeto a que se dedicaba originalmente la empresa, como la variación de mano de obra más técnica por su innovación industrial, y otras.

Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, en el cuarto considerando que indica: "...d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas



que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

2.4.5 Principio de la razonabilidad

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta; es de utilidad para explicar y solucionar aquellas situaciones en las que se requiere un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo, ya que en algunas situaciones se trata de simular al amparo de formas legales, las verdaderas relaciones laborales.

A este respecto expresa el doctor Guillermo Cabanellas lo siguiente: “El juzgador tiene que resolver, que fallar siempre; pero su posición y sus medios difieren según se enfrenten con una laguna del Derecho o con una ley obscura. En el primer caso se está ante un problema derivado de las fuentes del Derecho, consistente en resolver su jerarquía; en cambio en el otro supuesto se entra de lleno en el terreno de la interpretación”²²

Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en forma dispersa en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 18 cuarto párrafo que dice: “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo

²²Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Págs. 608



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” Y en el Artículo 19 tercer párrafo que dice: “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”.

2.4.6 Principio de buena fe

El Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio define la buena fe de la siguiente manera: “Convencimiento, en quien realiza un acto o hecho jurídico, de que éste es verdadero, lícito y justo...” Por lo tanto este principio exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador.

La buena fe no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que se debe admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico; fluye de variadas normas aunque se exprese de manera tácita. Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe; el principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones



fundamentales de las partes. Sobre este principio expresa el doctor Guillermo Cabanellas lo siguiente: “Caracterizada ésta por la rectitud, honradez, hombría de bien y buen proceder; por el modo sincero y justo con que se conciertan y se cumplen los contratos, sin tratar de engañar a la otra parte; pues la convicción de que el acto realizado es lícito sirve de guía en la exégesis laboral”.²³

Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en el Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 17 y dice: “**Buena fe.** Los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”. Y en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo en el Artículo 20 que indica: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él sino: ...b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, y costumbres locales o la ley”. Y de manera tácita en el Artículo 15 del mismo cuerpo legal que dice: “Los casos no previstos en este Código, por su reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo;...”.

²³ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Págs. 609

CAPÍTULO III



3. Derecho sustantivo del trabajo

La disciplina del Derecho del Trabajo se divide en: a) Derecho individual del trabajo b) Derecho colectivo del trabajo y c) Derecho adjetivo o procesal del trabajo. A los primeros dos, los podemos denominar también derecho sustantivo o material del trabajo. El que ahora me interesa tratar es el primero, y el segundo que son los que constituyen el derecho sustantivo o material del trabajo.

Se puede decir entonces que el contenido del derecho individual de trabajo y del derecho colectivo del trabajo es el siguiente, atendiendo al orden en las legislaciones y entre ellas la legislación guatemalteca: El contrato individual del trabajo, reglamento interior de trabajo, obligaciones de los patronos y trabajadores, suspensiones de contratos individuales de trabajo, terminación de contratos individuales de trabajo, salarios, jornadas y descansos, vacaciones anuales, los regimenes especiales del trabajo como: agrícola y ganadero, de mujeres y menores de edad, a domicilio, de transporte, de aprendizaje, en el mar y las vías navegables, higiene y seguridad, sindicatos u organizaciones profesionales, contrato colectivo de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y sus modalidades, conflictos colectivos de carácter económicos en sus modalidades.



El derecho individual del trabajo realmente ha llegado a tener una extensión y ampliación inimaginable, ya que otorga beneficios y condiciones al trabajador que no pueden disminuirse, reducirse ni renunciarse únicamente para éste, siempre llamadas a desarrollarse en el futuro, en forma dinámica con las posibilidades de cada patrono o empresa a través de los contratos individuales de trabajo. Su parte central es el trabajador visto en forma individual, no sin menospreciar esa dualidad obligatoriamente existencial empleador-trabajador y el contrato individual del trabajo, en vista que a través del mismo tiene su génesis, su nacimiento u origen ese nexo o vínculo jurídico económico que los acompañara hasta el fin de sus vidas o cuando terminen esa relación por alguna causal justa o injusta, legal o ilegal y que traerá acompañada consecuencias jurídicas para las partes o no. En cuanto a su origen del derecho individual del trabajo, fueron los propios trabajadores que cuando se unieron, se organizaron y lucharon por sus demandas, hicieron aparecer en el futuro sus derechos individuales.

Fueron estas luchas sociales de los trabajadores organizados las que posteriormente dieron origen a las leyes laborales que defendieron individualmente ciertos y determinados derechos de los trabajadores. Cuando hablo de uniones, organizaciones y luchas de los trabajadores por sus demandas, bien se pudiera pensar en conflictos de intereses colectivos, organizaciones profesionales, o porque no decirlo del instituto de la huelga como un medio o instrumento de lucha de los trabajadores, en su afán por lograr que se establecieran las condiciones adecuadas para la prestación del trabajo.



Entonces la interrogante es ¿Estaré hablando del derecho colectivo del trabajo o del derecho individual del trabajo? Aquí el dilema es quien fue primero, el derecho individual o el derecho colectivo del trabajo, dilema muy parecido al origen del ser humano, en que se enfrascan los partidarios de la teoría de la evolución y los partidarios a la teoría de la creación, el viejo rompecabezas de quien fue primero, “la gallina o el huevo”; los primeros, sostiene en efecto que la gallina y el huevo tienen que haber evolucionado simultáneamente, de modo que ninguno de los dos ha venido del otro. Mientras que los partidarios de la teoría de la creación se basan en el capítulo uno del libro de Génesis de las escrituras Hebreo – Arameas en donde sostiene que en el comienzo de todo, Dios creó el cielo y la tierra y en seis días crea todo lo que existe en la tierra; y en la víspera del sexto día dijo: Ahora hagamos al hombre a nuestra imagen. El tendrá poder sobre los peces, las aves, los animales domésticos y los salvajes, y todo lo que se arrastre sobre el suelo.

Entonces ¿Cómo se resuelve esto? De manera simple se puede pensar que fue el derecho individual del trabajo, pero con una mirada al pasado en forma más completa y atendiendo a las fuentes históricas de nuestra disciplina, sin lugar a dudas concluiremos que el derecho colectivo del trabajo es el punto de partida de cualquier derecho particular o individual del trabajo.

El tomar parte en esta disyuntiva genérica nos llevaría a concluir que si tomamos la opción de que el derecho individual del trabajo fue primero, se podría considerar que es muy fácil prescindir del derecho colectivo del trabajo y que la amalgama de los derechos individuales tarde o temprano las normas



laborales de cada Estado reconocerán uno por uno y se convertirá en derecho positivo y parte de la legislación de cada Estado.

Sin tener la necesidad de organizarse en asociaciones u organizaciones profesionales y luchar utilizando los instrumentos o medios adecuados para lograrlo, sin arriesgar la estabilidad laboral y la de los demás, esperando que como un acto de bondad, buena fe y altruista los empleadores otorguen a los trabajadores los emolumentos que les permitan vivir dignamente. Si por el contrario optamos por concluir que es el derecho colectivo del trabajo, reconocemos el poder de las organizaciones sindicales y consideramos que frente al empleador no podemos negociar ni defendernos uno a uno; sino que tenemos que acudir a las asociaciones profesionales.

Al respecto el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández dice: “Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, para ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, instrumento o medio de lucha al que se contraponen el cierre o paro patronal”.²⁴

Una sociedad que quiera avanzar en derechos, para generar mayores grados de felicidad en sus ciudadanos, tiene que tener como fundamento organizaciones sindicales fuertes, honestas, estables y legítimas que sean representativas de sus integrantes o afiliados y que sus dirigentes sean

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 37



pulcros, honestos, altruistas y con solvencia moral para la defensa de los derechos de los trabajadores a través de demandas legítimas a los empleadores.

Entonces podemos pensar en trabajar ganando un salario justo que sirva para vivir sin necesidad de llegar al final del mes buscando y juntando las monedas de ínfimo valor para poder llegar a nuestro centro de trabajo, para prestar nuestros servicios a que estamos obligados y poder adquirir deficientemente la forma de como alimentarnos; en trabajar menos horas, para poder llegar temprano a nuestro hogar y jugar con nuestros hijos, sin aquellas jornadas extenuantes de trabajo de 12 hasta 16 horas diarias, que lo único que queremos o deseamos es llegar a nuestro hogar y encontrar un lugar de descanso y reposo para recuperar energías para el siguiente día.

Imaginar jubilarse o pensionarse con suficiente dinero para poder dedicarse por fin a disfrutar y vivir la vida; trabajar con medidas de seguridad, en ambientes gratos sin estrés. Son cosas que hoy, sin organizaciones fuertes y participativas parecen tan lejanas, como en algún tiempo lo fue el derecho a tener una silla donde sentarse en el lugar de trabajo.

3.1 Definición del derecho individual del trabajo

La mayoría de autores, tratadistas y escritores de la disciplina cuando abordan este tema no lo definen como tal, solo hacen alusión en forma conceptual al mismo, no sucede lo mismo cuando abordan el derecho colectivo de trabajo



que si lo definen como tal, con mención de sus medios o instrumentos de lucha. Sin embargo hay algunos autores que si lo hacen.

Veamos al respecto la definición de Mario de la Cueva, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández que indica: “Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.²⁵ Para Néstor de Buen L. el derecho individual de trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado”.²⁶ Como se puede notar en ambas definiciones, las mismas hacen alusión a un conjunto de normas reguladoras del trabajador individualmente considerado que presta sus servicios, desde luego a un empleador; y el contrato individual de trabajo que como ya lo mencione supra es el nexo jurídico - económico entre ambas partes, es jurídico porque es una relación que sirve de fundamento de ley y es económico porque de éste se obtiene un beneficio patrimonial, no solo para una de las partes de la relación sino para ambas partes.

3.2 Características del derecho individual del trabajo

A) El derecho individual del trabajo tiene como finalidad máxima a la persona del trabajador, desde un punto especial trata las relaciones singulares entre un trabajador y un patrono.

²⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 36

²⁶ De Buen L., Néstor, **Derecho del trabajo**, tomo I, pág.383



B) El derecho individual del trabajo tiene como fuente esencial de sus normas el contrato individual del trabajo.

C) El derecho individual del trabajo, las relaciones creadas alcanzan o son aplicables solo a las partes contratantes.

D) El derecho individual del trabajo emana de la ley, en forma más rigurosa y absoluta, porque el trabajador aislado es más débil.

E) En el derecho individual del trabajo el conflicto queda resuelto con la sentencia, que no crea derechos en el sentido formal general, ni tiene efectos contra terceros, es única y exclusivamente en referencia al trabajador individualmente considerado.

F) Históricamente el derecho individual del trabajo emerge en el campo del derecho laboral y se apoya en normas y principios del derecho común civil.

G) En el derecho individual del trabajo, los conflictos que se producen, en la relación tiene como fundamento un interés concreto del trabajador, se resuelve interpretando y aplicando una norma jurídica preexistente, por un órgano jurisdiccional.

H) El derecho individual del trabajo constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal en ejercicio de su función tutelar o de protección a la clase más vulnerable de la relación.



3.3 Derecho colectivo del trabajo

Surge por la necesidad que tiene el trabajador de que puedan ser escuchadas sus demandas de trabajo relacionadas con mejores condiciones del mismo, para él y sus compañeros; como la única forma de poder encontrarse en un plan de igualdad frente al empleador a través de los medios o instrumentos creados por esta rama del derecho, donde los trabajadores pueden agruparse, unirse y hacer no solo de un trabajador, sino del grupo de trabajadores la exigencia de un salario justo y equitativo, una jornada de trabajo no extenuante que ponga en peligro la vida de los trabajadores, un contrato de trabajo a tiempo indefinido donde halla estabilidad laboral y no se este con esa preocupación de que año con año pueda perder el mismo.

Tenemos pues que el trabajador se ha visto obligado a actuar en forma colectiva, obrar conjuntamente en el actual sistema de producción; es una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del obrero doméstico antiguo en un complejo fenómeno de convivencia profesional, y de la necesidad de las organizaciones de trabajadores de utilizar el poder gremial para conseguir una justa regulación de las condiciones de trabajo.

3.3.1 Definición del derecho colectivo del trabajo

Para Hueck y Nipperdey, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, derecho colectivo del trabajo es: "La parte del derecho del trabajo



referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos”.²⁷ Para el profesor Mario de la Cueva, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, derecho colectivo del trabajo es: “El estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social, y lo define exponiendo que el derecho colectivo del trabajo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo”.²⁸

El Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define al derecho colectivo del trabajo de la siguiente manera: “El que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.

Para el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández derecho colectivo del trabajo es: “La parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de

²⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 38

²⁸ *Ibid.*, Pág. 38



empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.²⁹

Al analizar cada una de las definiciones de los autores citados anteriormente, se puede notar que todos concluyen que el derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho del trabajo o disciplina del trabajo, cabe agregar a ello que efectivamente es una parte, pero parte del derecho sustantivo del trabajo, como en notas anteriores mencione, ya que el mismo se divide en derecho individual y derecho colectivo del trabajo. También se menciona en las definiciones que constituye un conjunto de principios, doctrinas e instituciones. Definitivamente tiene que tener principios, porque constituyen los fundamentos, la base y los pilares en donde se sostiene todo el andamiaje del derecho colectivo del trabajo, sino tuviera los mismos no podríamos hablar del derecho colectivo del trabajo, básicamente sería inexistente el mismo.

Conjunto de doctrinas del derecho colectivo del trabajo, estas son enriquecedoras de esta rama del derecho y constituyen todas las obras, tratados o trabajos relacionados con el mismo, estas nos permiten visualizar de manera amplia su existencia, el panorama actual y el futuro del mismo, no solo en la legislación doméstica, sino también en la legislación comparada.

Instituciones del derecho colectivo, en definitiva el derecho colectivo del trabajo tiene sus instituciones propias que lo hacen diferente, ¿ dónde más podríamos hablar del instituto de la huelga, el paro, pactos colectivos de trabajo, contratos

²⁹ Ibid., Pág. 38 y 39



colectivos de trabajo, el arreglo directo, la conciliación, el arbitraje, los sindicatos, comités ad-hoc? Sino en el derecho colectivo del trabajo.

Conjunto de normas jurídicas es otro elemento que menciona los autores al definir esta rama del derecho, estas, independientemente cada Estado tiene su propia legislación en donde regula esta rama del derecho. En Guatemala dichas disposiciones jurídicas se encuentran principalmente en la Constitución Política de la República, Los Convenios Internacionales del trabajo, ratificados por Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo y en el Decreto 71-86 del Congreso de la República que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

3.3.2 Características del derecho colectivo del trabajo

A) Es un derecho que atañe a grupos sociales. Esta inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es, en consecuencia, un conjunto de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores. Esos grupos sociales han sido considerados como grupos de presión, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.

B) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen también de fuerza frente al Estado; por esta doble razón, por mantener la independencia



de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.

C) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr equilibrio colocándolos en un pie de igualdad para la concertación de las condiciones que se deben respetar al celebrar un contrato de trabajo.

D) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores en los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto la consecución de cierto estado de armonía y paz social.

E) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad por la vía de los convenidos o pactos colectivos de condiciones de trabajo de creación de derecho objetivo y positivo.

F) Triangularidad. Ésta visión, que también podría llamarse: teoría de la unidad indisociable, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones: sindicato, negociación colectiva y huelga; que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Los contratos individuales de trabajo

El nacimiento de las relaciones de trabajo constituye uno de los problemas fundamentales de nuestra disciplina, y es que cuando un trabajador inicia la relación laboral su objeto, en orden a la duración de ésta, es la de permanencia o sea la estabilidad en el empleo. Por parte del patrón o empleador, por el contrario el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación, a su capricho o antojo.

En la primera etapa de la vida de la relación ese deseo se acentúa en el sentido de que, por lo menos, el trabajador acredite durante un lapso razonable, que tiene o puede adquirir condiciones técnicas y de conducta que hagan recomendable su incorporación definitiva. Ese lapso en la legislación guatemalteca es de dos meses para el sector privado, según lo indica el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo.

En el Artículo 81 dice: "En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del periodo de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento



de los derechos irrenunciable...”. Para el sector público o servidores públicos ese lapso es de seis y tres meses, tal y como lo indica el Decreto 1748 del Congreso de la República, que contiene la Ley del Servicio Civil, en el Título V Capítulo IV Periodos de Prueba, el Artículo 54 dice: **“Termino del período de prueba.** Toda persona nombrada en un puesto dentro del Servicio por Oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso...”.

Reflejando estas dos actividades mentales, que la lucha de clases se orienta en dos sentidos contradictorios: por parte de los trabajadores, en el establecimiento irrestricto de la estabilidad en el empleo; por parte de la clase patronal, en el señalamiento de períodos de aprendizaje; de prueba o de capacitación; en la fijación de términos precisos en la duración de la relación laboral y, como solución óptima, en la posibilidad de dar por terminada en cualquier momento y sin costo alguno la relación de trabajo.

El mayor o menor avance en estos caminos contradictorios demuestra respecto del derecho individual, el avance o retroceso de la legislación laboral de cualquier país. La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen que puede ser una relación fáctica que consiste en la prestación del servicio o ejecución de la obra. Así lo establece la legislación guatemalteca en el



Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, en los Artículos 18 contrato individual de trabajo y 19 iniciación de la relación de trabajo. Previó a definir, conocer algunas denominaciones, características y clases del contrato individual del trabajo, considero importante determinar ¿Qué son contratos? En vista de que los contratos constituyen lo general y lo abstracto, mientras que los contratos individuales de trabajo constituyen lo específico y lo concreto, y para hacerlo acudiré al lugar de donde nació o corto su cordón umbilical el Derecho del Trabajo; el derecho civil.

4.1 Los contratos

Desde el origen mismo de la humanidad han existido acuerdos de voluntades, convenios o pactos entre los humanos, que van de formas simples o sencillas hasta llegar a formas complejas o solemnes; sin embargo cuando esos acuerdos de voluntades invaden la esfera jurídica, se establecen entonces requisitos que deben de llenarse o satisfacerse para que tengan plena validez erga omnes.

En las diferentes culturas antiguas se establecieron determinados requisitos cuando se celebraban contratos o convenios entre las partes, así en la cultura Hebrea en el libro de génesis, en el capítulo 23 encontramos uno de los primeros contratos de compraventa de bien inmueble al contado, celebrado entre Abrahán como comprador y Efron como vendedor por la cantidad de 400 siclos de plata, ubicación del inmueble Macpela enfrente de Manre. También al celebrarse contratos dentro de la esfera jurídica se establecían



determinados requisitos para que adquirieran plena validez, así se encuentran en el libro antes mencionado, en el mismo capítulo, en el versículo 18 y 20 que indica: “Abrahán como propiedad suya comprada ante los ojos de los hijos de Het, entre todos los que entraban por la puerta de su ciudad... Así el campo y la cueva que estaba en él quedaron confirmados a Abrahán para posesión de sepultura, de mano de los hijos de Het”.

Si notamos en esa porción escrita nos dice que en la cultura Hebrea, los contratos de compraventa de bienes inmuebles se celebraban, no solo en presencia del vendedor y comprador, sino también en presencia de testigos, esto para que adquiriera plena validez legal el contrato celebrado; lógicamente si no se cumplían con estos requisitos establecidos, el contrato era nulo o no nacía a la vida jurídica.

4.1.1 Definiciones de contrato

El Diccionario de la Real Academia Española dice al respecto: “Tiene su origen etimológico del latín *Contratus*, 1. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”. El Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio define contrato de la siguiente manera: “Cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”.



El jurista español Federico Puig Peña define el contrato así: “Aquel acuerdo de voluntades anteriormente divergentes, por virtud del cual las partes dan vida, modifican o extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial”.³⁰ Para el jurista Sánchez Román, citado por Federico Puig Peña define el contrato como: “Aquella convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una persona se obliga a favor de otra, o varios entre si, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer”.³¹

Y finalmente la legislación guatemalteca, en el Decreto-Ley 106 que contiene el Código civil, en el libro V, título V, capítulo I, Artículo 1517 y 1518 dice: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación... Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez”.

Al analizar cada una de las definiciones es notable en ellas, que nos indican de dos o más personas que participan o que necesariamente deben existir para que se de el contrato, pacto o convenio, lógicamente con diferentes intereses en cada uno de los dos polos, independientemente de la nominación que adquiera el contrato; y finalmente el objetivo de cada una de las partes es dar nacimiento, modificar o terminar una obligación, esta que puede ser de dar, hacer o no hacer determinada cosa.

³⁰ Puig Peña, Federico, **Compendio de derecho civil, español**, Tomo III, Pág.329

³¹ Ibid. Pág. 328



4.2 Definición de contrato individual de trabajo

Antiguamente fue conocido como contrato de arrendamiento de servicios, contrato de locación de servicios y contrato de salariado, al igual que otros tópicos en la doctrina los iuslaboralistas aún no se ponen de acuerdo ya que hay opiniones encontradas en cuanto al nombre que se le da a este contrato de naturaleza laboral, lo cierto es que esta nominación se adopta oficialmente en Bélgica en la Ley del diez de marzo de 1900. El ejemplo fue seguido rápidamente por Francia y por Suiza, países que lo incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las obligaciones, respectivamente.

Sin desconocer la exactitud técnica de la nominación que se le da a este contrato, hay que rendirse a la realidad de que la expresión contrato de trabajo es ya perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de las legislaciones de la especialidad. Veamos algunas definiciones de contrato de trabajo, para Lotear, citado por Guillermo Cabanellas considera que contrato de trabajo es: "Aquel por el cual una persona -el trabajador- se obliga respecto de otra -el patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio".³²

Para Rouast y Durand citado por Guillermo Cabanellas considera que contrato de trabajo es: "Una convención por la cual una persona llamada empleado o asalariado, se comprometen a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono,

³²Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, tomo II, Págs. 53



trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario”.³³ Para Krotoschin citado por Guillermo Cabanellas considera que contrato de trabajo es: “Es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.³⁴

El tratadista Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -- el patrono, empresario o empleado-- da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”.³⁵

La legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, Título II contratos y pactos de trabajo, Capítulo I Disposiciones generales y contrato individual de trabajo, en el Artículo 18 define al contrato individual de trabajo 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 dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

³³ Ibid., Pág. 53

³⁴ Ibid., Pág. 53

³⁵ Ibid., Pág. 53



Al hacer un análisis general de las definiciones antes expuestas, se puede concluir que todas ellas tienen elementos comunes que deben tener todos los contratos de trabajo: Trabajador, persona, empleado y asalariado, para hacer referencia a quien presta los servicios materiales o intelectuales; empleadores, patronos y empresario para referirse a las personas que demandan el servicio a prestar.

Dependencia continuada, dirección inmediata o delegada del empleador, para hacer referencia como se debe prestar el servicio; percibir una remuneración, precio, recompensa por los servicios prestados, para hacer referencia al salario que debe percibir la persona como contrapartida a lo realizado. Todos estos elementos hacen la diferencia de los contratos de trabajo y contratos civiles.

4.2.1 Características de los contratos individuales de trabajo

a. El contrato individual de trabajo es consensual. Esto significa que para perfeccionarse se necesita únicamente el consentimiento, por lo tanto es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo, ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole, esto es de carácter civil o mercantil.



b. Bilateral o sinalagmático. Por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes, ya que por parte del trabajador, esta el realizar la actividad material o intelectual a que se comprometió bajo la dependencia continuada o delegada del empleador y por parte del patrono, esta el pago de la remuneración o salario por esos servicios prestados.

c. A título oneroso. Por la finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe. También porque la prestación de una de las partes tiene como contrapartida otra prestación. Es decir ante una obligación se tiene un derecho y viceversa.

d. Es nominado. Por su notoria designación legal, ya indiqué que en La legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, Título II contratos y pactos de trabajo, Capítulo I Disposiciones generales y contrato individual de trabajo, en el Artículo 18 lo nominan como tal.

e. Es principal. Por cuanto no depende de otro para su perfección y subsistencia o surte efectos por si mismo sin recurrir a otro.

f. No es solemne. Porque para que surta efectos no es necesario que conste en un instrumento público, a pesar que se establece que debe hacerse por escrito en determinados casos, también se permite la contratación verbal, aunque si ambos no existen, basta que se haya iniciado la relación de trabajo o



vínculo factico del mismo. Así lo establece la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, en los Artículos 28, 27 y 19.

g. De tracto sucesivo. Dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, contra la instantaneidad o tarea única, también porque los derechos y obligaciones se van cumpliendo dentro de un plazo que se prolonga después de la celebración del contrato individual de trabajo, por eso es que también a esta característica se le conoce también como sucesiva.

4.2.2 Clasificación de los contratos individuales de trabajo

En el contrato individual de trabajo, la temporalidad esta sometida a reglas muy precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes. En ese aspecto se produce una importante diferencia respecto del contrato colectivo del trabajo el cual puede tener una duración caprichosamente fijada por las partes que lo otorgan.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen; y dentro de esas condiciones que motivan la limitación temporal podremos mencionar: La extinción del objeto, cumplimiento del plazo, suspensión, y terminación para mencionar algunas e allí donde tiene su génesis la siguiente clasificación de los contratos individuales de trabajo.



- Contrato por tiempo indeterminando

Se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad. En realidad esa misma idea podría plantearse de la siguiente manera: en el contrato individual de trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador. Esta clase de contrato en la legislación guatemalteca esta regulado en el Artículo 25 del Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, bajo la nominación de: "Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido".

Y el Artículo 26 de ese mismo cuerpo legal dice: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar".

Como vemos en la legislación guatemalteca esta clase de contratos individuales de trabajo, su existencia va paralela a la existencia de la empresa, a diferencia de la doctrina que estos contratos su existencia va paralela a la aptitud física y mental del trabajador.



- Contrato por obra determinada

En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cesa en sus efectos la relación de trabajo. La legislación guatemalteca regula esta clase de contrato individual de trabajo en el Artículo 25 del Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, con el mismo nombre.

Y lo define así: “Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inicien las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que reúna las condiciones que indica el párrafo anterior”.

Cabe mencionar que dichos contratos, tiene el carácter de excepcionales, tal y como lo regula el Artículo 26 segundo párrafo del mismo cuerpo legal que dice: “...En consecuencia, los contratos... y **para obra determinada** tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”

Notamos supra, dice que dichos contratos tiene carácter de excepción, entonces ¿qué significa excepción? Dicho concepto lo define el Diccionario de



la Real Academia Española así: “1.- Adj. Que constituye excepción de la regla común. 2.- Que se aparta de lo ordinario, o que ocurre rara vez”. Entonces podemos decir que su origen es rara o extraordinaria, para aclarar la idea, veamos un ejemplo: El patrón Y contrata al trabajador Z para que le construya un cuarto adicional a una casa. La relación durará mientras subsista el objeto, al quedar realizado el objeto, dejara de existir el negocio jurídico.

- Contrato por tiempo determinado

En esta clase de contrato opera claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es el plazo (cuando la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo) y la condición (cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de la realización incierta). Esta clase de contrato se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo, bajo el concepto de contrato individual a plazo fijo.

Y el Artículo 25 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.



Cabe mencionar que como ya exprese anteriormente esta clase de contrato tienen el carácter de excepcionales tal y como lo regula nuestro Código de Trabajo en su Artículo 26 segundo párrafo que dice: "...En consecuencia los **contratos a plazo fijo**... Tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar".

Al respecto del tema el licenciado Rolando Echeverría Morataya dice: "En consecuencia el contrato de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo, como el contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tiene carácter de excepción".³⁶

³⁶ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, Págs.97,98



CAPÍTULO V

5. Causas de terminación de contratos individuales de trabajo

Ya se mencionó en el capítulo anterior que cuando las partes celebran un contrato individual de trabajo, el trabajador por su parte persigue que esa relación se mantengan de manera indefinida, sin restricción de tiempo, para poder garantizar a él y su familia una existencia digna, con seguridad, justicia, igualdad, libertad, llena de felicidad y en paz, y sobre todo con la protección institucional del Estado en forma permanente.

Por su parte, el patrono o empleador busca al celebrar un contrato individual de trabajo, no adquirir compromisos futuros que de alguna manera le causen vejámenes a su economía y finanzas de él y de sus descendientes, de tal manera quiere asegurar no tener ninguna dificultad, por eso se crea el período de prueba que como ya mencione, dependiendo al sector laboral que se pertenezca público o privado, así varia el lapso de ese período.

Las legislaciones establecen un tiempo para determinar si es posible que esa relación tenga los cimientos necesarios y se pueda mantener en el futuro. Sin embargo si eso no es posible se permite la terminación de los contratos individuales de trabajo durante ese período corto, sin ninguna responsabilidad para las partes, entiéndase trabajador y empleador, con la única obligación del empleador de pagar los derechos irrenunciables al trabajador.



Pasado ese periodo de adaptación o como se conoce en algunas legislaciones período de prueba, ya no es posible el poner fin a esa contrato individual de trabajo de manera antojadiza, ya que en base al principio protector, (tema tratado en el capítulo II de este trabajo de investigación) del derecho de trabajo, el Estado trata de compensar esa desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente; y esa protección constituye establecer y enumerar un conjunto de causales que puede utilizar no solo el patrono, sino también el trabajador para ponerle fin a un contrato individual de trabajo de manera unilateral.

Si esas causales no están establecidas como tales en las legislaciones de trabajo, se está entonces ante un despido injusto por parte del patrono, lo que puede permitir que el trabajador tenga un lapso prudencial establecido en las legislaciones para poder emplazar al patrono y pedirle que le pruebe la causa que esta aduciendo para poder despedirlo, si éste no logra probar esta causa, tendrá la obligación de reinstalarlo a su puesto de trabajo.

Al respecto de emplazar al patrono, el Diccionario de la Real Academia Española, al definir emplazar indica: "...3. Der. Citar al demandado con señalamiento del plazo dentro del cual necesitará comparecer en el juicio para ejercitar en el sus defensas, excepciones o reconvencciones" El licenciado Mario Estuardo Gordillo Galindo al respecto lo define de la siguiente manera: "...Como el tiempo que el juez otorga al demandado para que tome una actitud frente a la demanda, en el juicio ordinario..."³⁷

³⁷ Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**, Págs. 62, 63



Entonces emplazar al patrono, significa dar un lapso prudencial por el juez al patrono para que tome una actitud, presentando elementos de prueba que demuestran que la causal invocada para ponerle fin al contrato individual del trabajador estaba enmarcado en ley, o por el contrario allanarse o aceptar que se equivocó en la causal eludida y como mencione, reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo.

5.1 Terminación de contratos individuales de trabajo

Existe confusión doctrinal a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación de los contratos individuales del trabajo, se confunden los términos y algunas veces se contraponen, sin descuidar que existen otras denominaciones o sinonimias utilizadas como: Extinción de contrato individual de trabajo, disolución de contrato individual de trabajo, revocación de contrato individual de trabajo y despido.

La terminación de la relación de trabajo se da cuando se ha roto el nexo o vínculo contractual, es decir que se ha transmitido la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ha dejado de prestar el servicio, o cuando por alguna causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo esta no puede continuar porque ya concurren alguna de las partes, esto por lo general se hace a través de un preaviso independientemente de la causal ya sea por el empleador o por el trabajador dependiendo las circunstancias que hallan llevado al rompimiento del nexo contractual o relación factica.



Entonces se comprende como terminación de contratos individuales de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones subsiguientes que tenían el trabajador y empleador respectivamente.

5.1.1 Definiciones de terminación de contratos individuales de trabajo

Guillermo Cabanellas utiliza como sinónimo de terminación de contratos individuales de trabajo, el despido, y lo define de la siguiente manera: “Una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad esta justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador;...”³⁸

Para Néstor de Buen L, terminación de contratos individuales de trabajo es: “El rompimiento del vínculo de un contrato de trabajo o relación factica, que tiene como consecuencia el desaparecimiento de las obligaciones directas que tienen las partes de la relación jurídica”.³⁹ En la legislación guatemalteca dicha institución se encuentra regulada en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en el TÍTULO SEGUNDO Contratos y pactos de trabajo, CAPÍTULO OCTAVO Terminación de los contratos de trabajo.

³⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, Tomo II, Pág. 63

³⁹ De Buen L., Néstor. **Derecho de trabajo**, tomo II, Pág. 545



El Artículo 76 dice: “Hay terminación de los contratos individuales de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

5.2 Terminación de contratos individuales de trabajo en la legislación comparada

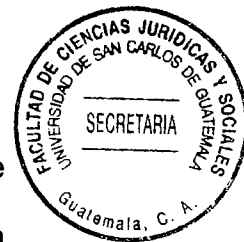
En la legislación comparada existen por lo menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación de los contratos individuales de trabajo.

5.2.1 Libre despido

El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de estabilidad y que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad al estar constantemente pensando que el día siguiente puede ya no tener trabajo.

5.2.2 Despido regulado

En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa,



notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado no solo por la doctrina sino que incluso existe casi universalmente regulado en las legislaciones de los diferentes países.

5.2.3 Inamovilidad laboral

El trabajador lisa y llanamente no puede ser despedido. Pudiendo dar por terminando el contrato individual de trabajo sólo por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se extendió este sistema; hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

5.3 Causales de terminación de contratos individuales de trabajo en la doctrina

En la doctrina se conocen como causas para poder ponerle fin o término a los contratos individuales de trabajo las siguientes.

5.3.1 Desahucio patronal o despido sin expresión de causa

El empleador, de forma unilateral o por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación de contratos individuales de trabajo está asociada a los sistemas de



libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones en que se permite el desahucio patronal.

Típicamente, son éstas o aquellas en que el trabajador desempeña funciones que pueden catalogarse de exclusiva confianza del empleador, como por ejemplo los trabajadores de casa particular, o aquellos que administran bienes del empleador. Sobre esta causal se expresa el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres diciendo: “Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es, siempre que el empresario obre sin derecho”.⁴⁰

5.3.2 Renuncia del trabajador

El trabajador simplemente renuncia a su propio trabajo. Debido a que el empleador se encuentra en posición más fuerte que el trabajador, no se le hacen tantas exigencias a la renuncia como al despido, a pesar de lo cual varias legislaciones establecen un sistema de avisos y de tiempos de espera, para que el empleador pueda buscar un reemplazante.

Así es el caso en la legislación guatemalteca dicha institución se encuentra regulada en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo en el Artículo 83 dice: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado...o atendiendo únicamente a su

⁴⁰ Stambler, **Ob. Cit;** Pág. 63



propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato....”.

5.3.3 Por causas propias del contrato

El contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son propias, sin que intervenga la voluntad de las partes para ponerle término. Por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo, y el plazo concluyó. O fue pactado para la realización de una faena u obra determinada, y dicha faena u obra fue completada. O bien la empresa quiebra y se disuelve. O bien el trabajador muere, y por ende no puede seguir prestando servicios que, como dijimos, son de índole personal.

5.3.4 Por infracción del empleador o despido indirecto

Estas causales, constituyen el derecho que tiene el trabajador a considerarse despedido cuando el empleador comete una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Estas pueden ser como falta de pago del salario, de falta de pago de los aportes patronales, de registro del contrato, discriminación, etcétera. Sobre esta causal llamada para él, retiro, se expresa el tratadista mexicano Néstor de Buen L. de la siguiente manera: “Parece claro, sin embargo, que a pesar de las diferentes denominaciones utilizadas, en realidad hay una coincidencia sustancial en reconocer que la separación constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación



laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral”.⁴¹

5.3.5 Por infracción del trabajador o despido con causa

Estas causales son el derecho que tiene el empleador a poner término al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador, en caso de que éste realice una infracción grave que hace imposible continuar el vínculo. Generalmente, estas infracciones están tipificadas en la ley, como una manera de proteger al trabajador. Estas pueden ser como comportamiento inapropiado en el interior de la empresa, hurtos o robos a la misma, sabotaje en sus instalaciones, negligencia inexcusable, no concurrencia al lugar de trabajo o no cumplimiento de los horarios establecidos, etcétera.

Esta institución la regula la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo en el Artículo 77 que dice: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajado, sin responsabilidad de su parte...”.

5.3.6 Por necesidades de la empresa

Algunas legislaciones (la chilena, por ejemplo) reconocen el derecho de la empresa a terminar el contrato de trabajo, debido a consideraciones económicas que nada tienen que ver con el trabajador en sí mismo. Por ejemplo, la adquisición de una nueva maquinaria que reemplazará a un grupo de trabajadores acarreará el

⁴¹ De Buen L., Néstor. **Derecho de trabajo**, tomo I, Pág. 107



subsiguiente despido de éstos. Esta causal es, de lejos, la más discutida, debido a que deja al trabajador en una virtual indefensión, no pudiendo generalmente cuestionar los motivos que la empresa ha tenido para despedirle.

5.4. Terminación de contratos individuales de trabajo en la legislación guatemalteca

Esta institución se encuentra regulada con distinta nominación en la legislación guatemalteca, atendiendo al sector laboral que regula, ya sea este, a los trabajadores de sector privado o sean estos, los servidores del sector público, al primero se le llama terminación de contratos de trabajo y al segundo, régimen de despido; que constituyen sinonimias con igual significado: Poner fin, remover, terminar o caducar una relación laboral existente.

5.4.1 En el sector privado

La terminación de los contratos individuales de trabajo se encuentra regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo en el Artículo 76, del análisis del mismo se desprenden las siguientes formas en que pueden finalizar estos contratos: a. Por voluntad del patrono o empleador, b. Por voluntad del trabajador, c. Por mutuo consentimiento, d. Por causa imputable al trabajador, e. Por causa imputable al patrono o empleador y f. Por disposición de la ley. Veamos detenidamente cada una de ellas y su fundamento legal.



- Por voluntad del patrono o empleador

Siguiendo el sistema de despido regulado o reglado de la legislación comparada, en la legislación guatemalteca el patrono o empleador tiene la facultad de terminar los contratos de trabajo por él celebrados por voluntad propia, con justa causa o sin ella, en un momento específico, y es el lapso de dos meses de iniciada la relación laboral; después de ese momento no hay otra oportunidad para que lo haga sin ninguna responsabilidad.

Al respecto el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo en su Artículo 81 indica: "En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o si ella, sin incurrir en responsabilidad alguna...".

- Por voluntad del trabajador

En el caso del trabajador, la legislación guatemalteca es mucha más laxa y amplia, al permitirle terminar un contrato de trabajo, no solo en el período de prueba, sino cuando el desee con causa o sin ella y sin ninguna responsabilidad, toda vez que cumpla con la obligación de aviso previo, conocido en la doctrina como preaviso. Definitivamente debe de hacerlo por escrito para que haya constancia de la determinación tomada por el trabajador y no tener consecuencias legales en el futuro.



Al respecto el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo en su Artículo 83 regula: "El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

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

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede hacerlo de igual forma en caso que lo haga ante dos testigos...".



- Por mutuo consentimiento

La palabra mutuo tiene su origen etimológico de la palabra latina mutuus y según el Diccionario de la Real Academia Española quiere decir: “Adj. Aplicase a lo que recíprocamente se hace entre dos o mas personas, animales o cosas”. Y la palabra consentimiento según el mismo diccionario quiere decir: “Der. Conformidad de voluntades entre los contratantes, o sea entre la oferta y su aceptación, que es el principal requisito de los contratos”.

La legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de trabajo, en los Artículo 77 y 86 menciona como una forma de terminación de contratos de trabajo el mutuo consentimiento, sin responsabilidad para las partes, siendo bastante escueta al tratar el tópico, sin embargo considero que pueden haber o no causales, o ser estas de cualquier índole, sea por la parte patronal o por la parte trabajadora, lo importante es que haya acuerdo o reciprocidad de voluntades en las partes, que es lo imperante en la parte contractual. Como se puede ver la ley en este sentido es bastante prolija al no indicar que causas invocar, sino que da puerta abierta a utilizar lo que las partes deseen o quieran utilizar, lógicamente sin ninguna responsabilidad para ninguna de las partes.

- Por causa imputable al trabajador

También se conoce como despido directo y despido con causa justa. Esta forma se da cuando el trabajador es el culpable de la terminación del contrato individual del



trabajo, esto lleva consigo determinadas y ciertas responsabilidades, que desee o no tiene que asumir el trabajador, a la vez el empleador o patrono, establecida la causa tiene la facultad otorgada por la ley para terminar el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad de su parte. En el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo en su Artículo 77 dice: Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

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

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias



primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente con tanta mas fidelidad cuanto mas alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tengan de guardarlos por la razón de la ocupación que desempeña;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborables completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario.

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

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

h) Cuando infrinja las prohibiciones siguientes: Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos, hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

Trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o estupefaciente o en cualquier otra condición anormal análoga, usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados, portar arma de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento y la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa



O del reglamento interior del trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La responsabilidad en que se incurre, al que resulte culpable, se establece en el mismo cuerpo legal en el Artículo 78 indica: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores.

Pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este código le pueden corresponder;



b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y

c) Las costas judiciales”.

- Por causa imputable al patrono

También se conoce con el nombre de despido indirecto y despido sin justa causa. En este caso el patrono o empleador debe asumir su culpabilidad y por lo tanto su responsabilidad por haber contribuido en una causal para que el contrato individual de trabajo se haya dado por terminado por parte del trabajador.

En la legislación guatemalteca en el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de trabajo, en el Artículo 79 regula esta forma de terminación de contratos de trabajo y dice: “Son causas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;



c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados

y que como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador éste atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y de seguridad que las disposiciones legales establezcan;



h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono no otorgue las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; por enfermedades, riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y pos-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo y prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses de algún compañero de trabajo estén en peligro;

h) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade a un trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamentalmente o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiera ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes o las desempeñe por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido.

Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;

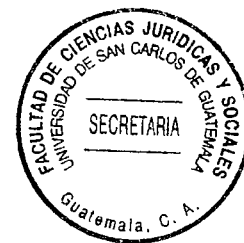


k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Las consecuencias o responsabilidades por la culpabilidad de la terminación del contrato individual de trabajo se establece en el mismo cuerpo legal en el Artículo 80 que dice lo siguiente: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causa enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunica al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.

En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social y antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de probarle que abandono sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último en los casos de contrato a tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales.

El trabajador que se de por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de la prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales".

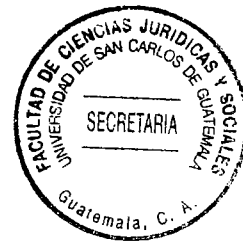


- Por disposición de la ley

La palabra disposición tiene su origen etimológico en la palabra latina dispositio, que según el Diccionario de la Real Academia Española quiere decir: "...6. Precepto legal o reglamentario, deliberación, orden y mandato de la autoridad...". De lo anterior concluyo que dicha forma de terminar un contrato debe encontrarse en una norma legal del ordenamiento jurídico guatemalteco, independientemente en la ley que se encuentre.

Sobre el particular el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de trabajo, en su Artículo 76 únicamente lo nomina como una forma de terminación de contrato de trabajo, sin establecer absolutamente nada al respecto. Si embargo al utilizar otras leyes se puede completar esta norma, utilizando dos leyes diferentes a manera de ejemplo y que constituyen causales de terminación de contrato de trabajo voy a complementar dicha forma.

El Decreto 17 -73 del Congreso de la República, que contiene el Código Penal en su Artículo 438 dicen: "Queda prohibido a los miembros de la policía nacional, de la guardia de hacienda, de la guardia de presidios y de los policías particulares, cuando vistan uniforme, o porten insignias exteriores o distintivos propios de la institución a que pertenecen, o porten las armas de su equipo adquirir a cualquier título, bebidas alcohólicas o fermentadas. Sin perjuicio de las sanciones disciplinaria que otras normas jurídicas impongan, la infracción de este precepto es causa suficiente para el despido justificado del infractor".



Y por último el Decreto 71 -86 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, nos indica lo siguiente; en su Artículo 4.- **Procedimientos.** Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley... Literal C. último párrafo... Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:..Literal C.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales... En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial...”.

En casi todas las causales, con algunas excepciones se habla de comunicación por escrito y un preaviso, al respecto se expresa el tratadista Guillermo Cabanellas “...El preaviso constituye la noticia que una parte da a la otra de su propósito de rescindir, vencido el lapso señalado, el contrato de trabajo que los ligaba; presupone siempre la ruptura unilateral del contrato de trabajo, por denuncia que formula una de las partes a la otra; y el hecho de que este aviso previo esté bien o mal dado, se ajuste a los términos de la ley o difiera de ellos, no deja de surtir sus efectos, por cuanto significa una notificación anticipada que una de las partes dirige a la otra sobre su propósito de disolver el contrato de trabajo”.⁴²

⁴²Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá - Zamora Castillo, **Tratado de política laboral y social**, Tomo II, Pág. 67



5.4.2 En el sector público

La terminación de los contratos individuales de trabajo de los servidores públicos se encuentra regulado en el Decreto 1748 del Congreso de la República, que contiene la Ley del Servicio Civil, al igual que en la doctrina y legislación comparada a la terminación de contratos de trabajo se le nomina en esta ley despido, se encuentra regulado en el Título IX **Régimen disciplinario**, Capítulo II **Régimen de despido**, Sin embargo las formas en que puede terminar los contratos de trabajo, están regulados en el Artículo 84, que al analizarlo nos indica cuatro formas: a.) Por renuncia del servidor público, b) por destitución o remoción, c) Por invalidez, cuando fuere absoluta y d) Por jubilación, de conformidad con la ley. Veamos detenidamente cada una de estas formas.

- Por renuncia del servidor público

A esta forma también puede llamársele por voluntad unilateral del trabajador. La ley del Servicio Civil y su Reglamento son parcos al tratar este tema, pero en la praxis social, es común que la terminación de los contratos de trabajo se den con un preaviso o comunicación por escrito, del deseo de ponerle fin al contrato por el servidor público, el tiempo de este preaviso varía según la dependencia del Estado en donde se labora desde 15 hasta 30 días de anticipación.



- Por destitución o remoción

A esta forma también podría llamarse; por causa imputable al trabajador y despido directo justo e injusto, esta última nominación porque el servidor público en el procedimiento de despido entablado contra su persona puede resultar de que no exista causa justa para su destitución y habrá que ser reinstalado a su puesto de trabajo y pagársele los salarios caídos desde el momento del despido hasta su reinstalación.

Esto se puede dar no solo al agotar la vía administrativa, sino también agotada la misma acudiendo a las Salas de Trabajo y Previsión Social planteando una acción de reinstalación. Las causales para esta forma de terminación de contratos de trabajo se encuentran en la Ley del Servicio Civil en el Artículo 76 que regula: **“Despido justificado.** Los servidores públicos... Solo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobadas. Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos... Sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.

2. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.



3. Cuando el servidor fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

4. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de un tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, maquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indubitable con el trabajo.

5. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.

6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborables en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia debe hacerse en el momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.



7. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

8. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos, le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito.

No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponen en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.



12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios.

- Por invalidez, cuando esta fuere absoluta

Esta forma en definitiva pertenece a la seguridad social, que en nuestro país esta a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y su base de esta forma, y las causales las encontramos en el Reglamento de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que no entrare en detalles porque son variadas dependiendo la causa de invalidez absoluta que se tenga. Aspecto importante en esta forma, es dar el preaviso o comunicación por escrito con antelación al Estado de la terminación del contrato de trabajo.

- Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia

Al respecto de esta forma de terminación de contratos de trabajo, lo regula el Decreto 63 – 88 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Clases Pasivas, donde se detalla la edad, años de servicio y clases de jubilaciones que pueden darse, tampoco entrare en detalles al respecto. Aspecto importante en esta forma es dar el preaviso o comunicación por escrito con antelación al Estado de la terminación del contrato de trabajo. No esta demás indicar que es común en la praxis social que previo al retiro por parte del servidor público en esta forma como en la anterior, se espere también comunicación escrita del Estado de la aceptación

de la terminación del contrato de trabajo, generalmente lo hace a través de una resolución administrativa.





CAPÍTULO VI

6. Crítica a las causas de terminación de contratos individuales de trabajo de los técnicos universitarios en hemodiálisis

Ya he analizado a través del presente trabajo, la terminación de contratos de trabajo en la doctrina, en la legislación comparada, en la legislación guatemalteca, las causales de la terminación de contratos de trabajo y los contratos individuales de trabajo, ahora me corresponde delimitarlos a un grupo de trabajadores conocidos como: Técnicos universitarios en hemodiálisis y más delimitados en el espacio, a los del área metropolitana o de la ciudad de Guatemala.

6.1 Técnicos universitarios en hemodiálisis

Se considera importante describir Por qué se les llama o nomina de esta manera Empecemos con técnico, el Diccionario de la Real Academia Española, define la palabra de la siguiente manera: “3. M. y f. Persona que posee los conocimientos especiales, de una ciencia o arte” Efectivamente el técnico es una persona que se ha preparado académicamente y ha obtenido los conocimientos necesarios y especializados sobre una ciencia o rama de la misma o arte.

Y es universitario, porque esos conocimientos especiales o especializados los ha adquirido, al matricularse y asistir continuamente a una universidad o centro de estudios superiores, donde por determinado espacio de tiempo y poniendo la aplicación respectiva ha logrado no solo adquirir conocimientos teóricos y científicos



de los mismos, sino también ha acudido a lugares específicos para llevar a la praxis social esos conocimientos adquiridos ya enunciados. La pregunta ahora es ¿Qué es hemodiálisis? Para la Licenciada en enfermería con especialidad en nefrología Rosario Vargas Herrera es: “un tratamiento sustitutivo de la función renal que se realiza extracorporalmente mediante la desviación parcial de la sangre circulante. Esta fluye del organismo en dirección de los conductos extracorpóreos a través de una fístula arteriovenosa o un catéter de implantación central. Para mantener la fluidez sanguínea y conducirla mediante flujo continuo hacia el dializador, se administran sustancia anticoagulantes y otros”.⁴³

En su definición la licenciada Vargas Herrera menciona que es un tratamiento extracorporal, esto indica que se realiza fuera del cuerpo; menciona una fístula arteriovenosa y catéter central, la primera es una cirugía que une a una arteria con una vena, para lograr que las venas se dilaten o hagan grandes, el segundo es un dispositivo de material parecido al plástico que se coloca en una vena grande del cuerpo, entiéndase vena femoral, subclavia, yugular y otras.

Menciona un dializador, esto no es más que un filtro muy parecido al que se utiliza para filtrar el agua y poder ser ingerida a nuestro cuerpo, menciona también anticoagulantes, pues es de entenderse que la sangre al salir de nuestro cuerpo y no estar a una temperatura adecuada (36 o 37 grados centígrados) o ambiental se coagula, lo que no permite regresarla al cuerpo, he allí la importancia de un medicamento para que no ocurra esto, y son los medicamentos anticoagulantes.

⁴³ Vargas Herrera, Rosario, **Hemodiálisis práctica para enfermeras y estudiantes de enfermería**, Págs. 37-41



Puedo decir entonces en una forma más sencilla y comprensible que hemodiálisis no es más que: Un tratamiento médico para las enfermedad renales, por medio del cual la sangre de una persona más conocida como paciente es extraída de su cuerpo con una maquina o monitor, y la misma, pasa a través de unos tubos transparentes y un filtro o dializador, que remueve el exceso de líquido y sustancias de desecho, suciedad o inmundicia que no pueden eliminar los riñones.

Este procedimiento generalmente dura, la primera vez de dos a tres horas aproximadamente, y con posterioridad dura de tres a cuatro horas por sesión, se realiza tres veces por semana, ya sea lunes, miércoles y viernes o martes, jueves y sábado, y se lo ha de realizar por el resto de su vida, en vista de que la enfermedad renal fase terminal ya no tiene curación, solamente se controla a través de este tratamiento denominado así.

Bien, ahora se entiende, que este gremio obrero lo constituyen trabajadores especializados en una rama de la medicina llamada nefrología, que es la encargada del estudio de los riñones, más particular y concretamente, que han recibido capacitación en una universidad en forma teórica y practica para realizar tratamientos de hemodiálisis a pacientes con enfermedad renal, que necesitan tratamiento sustitutivo.

Cabe mencionar, que de todas las universidades existentes en nuestro país, incluyendo a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la única universidad que tiene esta carrera técnica es la Universidad Galileo. En Latinoamérica después de Argentina únicamente Guatemala capacita a técnicos universitarios en hemodiálisis,



por eso Guatemala tiene el honor de tener la Primera Promoción Centroamericana y del Caribe de técnicos universitarios en hemodiálisis.

6.2 Unidades o centros de diálisis

Considero de importancia definir que son unidades o centros de diálisis, porque tiene mucha relación con los obreros técnicos universitarios en hemodiálisis; para la Licenciada en enfermería con especialidad en nefrología Rosario Vargas Herrera son: "Instituciones cuya prestación de servicios está dirigida a clientes ambulatorios. Sus dependencias son cómodas y disponen de infraestructura, equipamiento técnico y personal especializado".⁴⁴

Por mi parte las unidades o centros de diálisis, las puedo definir de la siguiente manera: Son empresas, instituciones, lugares o centros extra-hospitalarios especializados en la rama de la medicina, conocida como nefrología en donde se presta atención médica integral, que consiste en tratamientos sustitutivos de función renal a personas que padecen de enfermedad renal fase terminal y necesitan dichos tratamientos sustitutivos.

6.2.1 Unidades de diálisis en Guatemala

Actualmente hay en el área metropolitana cinco unidades de diálisis, donde prestan sus servicios este grupo de trabajadores que son: a) Unidad de atención al enfermo renal crónico, b) Unidad de diálisis ciudad de Nápoles, b) Unidad de diálisis cedros

⁴⁴ Vargas Herrera, Rosario, **Hemodiálisis práctica para enfermeras y estudiantes de enfermería**, Págs.237-244



de Libano, c) Unidad de diálisis Enmanuel y e) Unidad de diálisis J y Cohenn cada una de ellas son empresas del sector privado, sin incluir a la primera, que su objeto es vender servicios de salud, conocidos como servicio de hemodiálisis para pacientes con diagnóstico de enfermedad renal crónica fase terminal, que necesitan tratamiento sustitutivo.

Los usuarios generalmente son: pacientes afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; pacientes con capacidad económica para poder pagar por esos servicios y pacientes que no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Los últimos mencionados son pacientes que no tienen capacidad económica para poder pagar por esos servicios, ya que resultan muy onerosos, aproximadamente oscilan entre 800 y hasta 2500 quetzales por cada tratamiento, si esto se realiza tres veces a la semana, se necesitaría de 9600 quetzales mínimos al mes, lo que implicaría, muy difícil el mantener este tratamiento y por ende la sobrevivencia a dicha enfermedad, sería una condenación a morir en forma pausada y traumática. Por lo tanto es el Estado a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social el obligado a brindarles ese servicio que necesitan para poder preservar sus vidas.

Lo anterior acorde a lo que dice la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 94: "**Obligación del Estado, sobre la salud y asistencia social.** El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción. Recuperación, rehabilitación coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social".



Notamos entonces que no puede haber técnicos universitarios en hemodiálisis sin unidades de diálisis; ni unidades de diálisis sin técnicos universitarios en hemodiálisis. Como dijo el nefrólogo guatemalteco Julio Enrique Silva Muñoz en una reunión de trabajo: “El agua es el espíritu de las unidades de diálisis, pero los técnicos universitarios en hemodiálisis son el alma de las unidades de diálisis”.⁴⁵ Por lo tanto no puede haber un divorcio entre ambas, tiene que haber una dualidad, un matrimonio inseparable entre ambos.

6.3 Vínculo existente entre unidades o centros de diálisis y los técnicos universitarios en hemodiálisis

No es de dudar, que el vínculo existente entre este dúo son los contratos individuales de trabajo, cabe hacer mención que en sus inicios estas unidades o centros de diálisis, a pesar de que la legislación laboral guatemalteca indica que se deben celebrar por escrito los contratos antes mencionados, casi ninguno de ellos, por no decir ninguno se celebró por escrito, siempre ese vínculo fue a través de una relación fáctica de trabajo.

No por ello dejó de denominarse contrato de trabajo ya que el Decreto 1141 del Congreso de la República de Guatemala que contiene el Código de Trabajo en su Artículo 19 dice: “Para que el contrato 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” Aunado a lo anterior y ventajoso era que esos contratos individuales

⁴⁵ Silva Muñoz, Julio Silva, **Reunión de trabajo**, Unidad de diálisis ciudad de Nápoles, 12 avenida, 33-32 zona 5 Guatemala, (16/10/2008)



de trabajo eran a tiempo indefinido, ya que no existía ningún documento legal en mano que indicara lo contrario, ni en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo existía tal documento. Con el paso de los años dichas empresas o instituciones fueron perfeccionando sus formas de contratar a dicho gremio obrero, y esas relaciones fácticas se fueron convirtiendo en contratos individuales de trabajo en forma escrita y hasta con distinta denominación, ya que en la unidad de atención al enfermo renal crónico, actualmente existen únicamente siete contratos individuales a tiempo indefinido y el resto de técnicos universitarios en hemodiálisis tienen contratos de servicios profesionales.

No obstante de reunir dichos contratos todos los elementos necesarios de un contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como son: a) Subordinación, b) Prestación de servicios personales, c) continuidad en las tareas, d) Dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono y e) Salario o retribución. Lo más perverso todavía es, que a quien le corresponde dar el ejemplo en obediencia a las normas relativas al trabajo, es quien las retuerce y las utiliza a su vil manera para satisfacción de intereses propios; como es el Estado a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

6.3.1 Terminación de contratos individuales de trabajo

En las cinco unidades o centros de diálisis del área metropolitana en el lapso comprendido del año 2000 al 2010, se escindieron 75 contratos individuales de trabajo de técnicos universitarios en hemodiálisis; de diferentes formas de las establecidas en el Artículo 76 del el Decreto 1141 del Congreso de la República que



contiene el Código de Trabajo, con excepción del mutuo consentimiento que no hubo un solo contrato que haya terminado de esa forma. Las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo de este gremio obrero fueron muy variadas, algunas establecidas en la ley, y otras no, pero de todas maneras utilizadas por los empleadores para el efecto.

- Análisis crítico a las causas de terminación de contratos individuales de trabajo de técnicos universitarios en hemodiálisis

En el capítulo cinco del presente trabajo mencione las formas de terminación de contratos de trabajo y las clasifique en: a) Por voluntad de patrono o empleador; b) Por voluntad del trabajador; c) Por mutuo consentimiento; d) Por causa imputable al patrono o empleador; e) por causa imputable al trabajador y f) Por disposición de la ley. Atendiendo a esas formas analizare y criticare las causas aducidas por los empleadores de las unidades o centros de diálisis; para terminar los contratos de trabajo de los técnicos universitarios en hemodiálisis, desde el año 2000 al 2010.

El establecer el número de terminaciones de contratos de trabajo fue un tanto difícil, porque al inicio los contratos y terminaciones se daban a través de la oralidad, fue hasta los años 2007 en adelante que se hicieron en forma escrita, no solo los contratos de trabajo sino también la terminación de los mismos. En ese lapso se dieron 75 terminaciones de contratos individuales trabajo de este gremio, dando un promedio de siete u ocho casos cada año, en todas las unidades o centro de diálisis del área metropolitana.



La primera forma es por voluntad del patrono o empleador, en esta forma se dieron únicamente dos casos de terminación de contratos individuales de trabajo en el período de prueba; la causa aducida por el empleador, fue falta de capacidad para realizar su trabajo, la misma fue enmarcada en ley, debido a estar establecido que durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner termino al contrato, por voluntad propia, con causa justa o sin ella, al tenor del Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de trabajo.

La crítica a esta forma de terminar estos contratos de trabajo, es que los trabajadores tenían contratos de trabajo estables en otros centros de trabajo, y fueron inducidos por el nuevo empleador a que lo dejaran y les ofrecieron mejoras económicas, porque tenían necesidad de fuerza de trabajo calificada, sin embargo por querer mejorar económicamente sus condiciones con el nuevo contrato de trabajo optaron por este último, y al terminar el mismo se quedaron sin ninguno de los dos, dejando desamparadas a las familias de ambos trabajadores.

La segunda forma es por voluntad del trabajador, en esta forma hubo 40 terminaciones de contrato, es la más prolija y ocurrieron no en el período de prueba del contrato, sino después del mismo, con trabajadores que tenían desde seis meses hasta siete años de relación de trabajo. Esta forma, establece la facultad al trabajador a dar por concluido su contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado sin causa justa; únicamente por voluntad del mismo, con la única obligación de dar aviso por escrito o verbal de la terminación según lo establece el mismo cuerpo legal en el Artículo 83. En cuanto a las causas de esta forma de



terminación de contratos de trabajo, se mencionan: falta de pago de tiempo extraordinario en las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral; por encontrarse padeciendo de alguna enfermedad; por trabajar en otra empresa o institución; por quejas de los usuarios y por último por no convenir a sus intereses.

La crítica a la primera causa, que es por falta de pago de tiempo extraordinario en las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral, ésta es una causal de despido indirecto, tal y como lo establece el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de trabajo en su Artículo 79 numeral a) que dice: "Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda..." Bien pudieron estos trabajadores acudir a una instancia judicial y solicitar dicho pago, lo cual no ocurrió, e allí la importancia de la Inspección de Trabajo de supervisar estas unidades o centros de diálisis y proteger a este gremio obrero.

La siguiente causa es padecimiento de enfermedad, ésta es más bien una causa de suspensión individual parcial de contratos de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 66 del mismo cuerpo legal, y no una causa de terminación de los mismos por parte del trabajador, excepto que sea voluntariamente y no inducido por el empleador. Es evidente entonces las injusticias e ilegalidades por parte de estos empleadores, que de alguna manera inducen a este gremio obrero a renunciar a su trabajo por no conceder permiso por enfermedad. Ésta es más una causa de despido directo, donde se debe acudir a Tribunales de Trabajo a dilucidar tal situación, para el respeto de los derechos de estos trabajadores, lo cual tampoco ocurrió en ningún caso.



La siguiente causa por trabajar en otra empresa o institución, al respecto el Artículo 18 del Código de trabajo dice: “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 solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato...”.

Entonces ésta no es una causal para renunciar o inducir al trabajador para que lo haga, mas bien es una causal de despido directo e injusto, por lo tanto el derecho del trabajador es acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y no terminar su contrato por voluntad propia, como lo hizo este gremio obrero.

La siguiente causa es por quejas de los usuarios, ésta es una de las típicas causas que se utilizan en estas empresas o instituciones, sin darle oportunidad a los trabajadores de defenderse o agotar el procedimiento administrativo, sino que los empleadores inducen a los trabajadores a renunciar, violando el derecho de defensa Constitucional que indica: Artículo 12. **Derecho de defensa.** La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido...”.

Y por último la causa de convenir a sus intereses, esto es, por ya tener otro contrato con otra institución o empresa con mejores condiciones para el trabajador, considero que es la más correcta a utilizar en esta forma de terminación de contrato de trabajo,



si alguien no se siente a gusto y feliz en un lugar de trabajo, su decisión debe ser esa y estar donde se sienta bien, no solo él, sino con el grupo o equipo de trabajo.

La siguiente forma, causa imputable al patrono o empleador, también se conoce como despido indirecto, en esta forma se dieron cinco casos, específicamente por la causal numeral j) del Artículo 79 del Código de Trabajo que norma: “Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquier otra de sus condiciones...”.

Estos trabajadores fueron trasladados a otras unidades o centros de diálisis retirados de los lugares inicialmente establecidos para prestar sus servicios laborales; lo que implicó gastos extraordinarios en tiempo, económicos y exposiciones a peligros por las áreas conflictivas del lugar de trabajo. Algunos de estos trabajadores fueron enviados a lugares tan lejanos que necesitaban de cuatro o cinco horas para llegar a ellos; de tal manera que optaron por residir permanentemente en esos lugares y únicamente los fines de semana estar con sus familias. Lo lamentable es que ninguno de estos casos fueron a tribunales de Trabajo a dilucidar esta situación, de haberlo hecho, hubieran sido reinstalados en su lugar de trabajo inicial, sin ningún detrimento para ellos.

Y por último causa imputable al trabajador, por esta forma se dieron 26 casos, en cuanto a las causas se pudieron establecer cuatro de ellas, la primera por reorganización administrativa; de las 11 causas establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, del numeral a) hasta la k), que facultan al patrono para dar por



terminado un contrato de trabajo, en ninguna de ellas existe esa causal aducida por el patrono o empleador, por lo tanto es un despido directo injusto.

La segunda causal quejas de los usuarios por mal servicio, en estos casos pudo ser una falta menor, si es que se dio y aplicar el reglamento de trabajo, pero es lamentable que aún a la fecha las unidades o centros de diálisis no cuenten con un reglamento interior de trabajo para disciplinar este tipo de faltas o establecer un procedimiento administrativo para sancionar; sin violar el derecho de defensa de este gremio obrero.

Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 60 del Código de Trabajo que indica: "El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa... literal e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas... La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por mas de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que el indique...".

La tercera causal, falta de capacidad para realizar el trabajo, si al celebrar el contrato de trabajo o en su defecto iniciar la relación del mismo y haber transcurrido los primeros dos meses del período de prueba y el empleador en ese lapso no terminó el contrato de trabajo, indicaba que observo que el trabajador realizaba correctamente su trabajo, pero si a los siete ú ocho meses termina ese contrato de trabajo aduciendo esa causal, definitivamente es una causal inexistente, por lo tanto se está ante un despido directo injusto y se tendrá que acudir a Tribunales de Trabajo, para solicitar la reinstalación o el pago de la indemnización

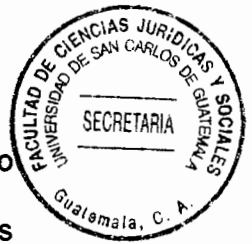


correspondiente. La cuarta y última causal es presentarse a sus labores en estado de ebriedad, definitivamente estamos ante un típico despido directo con causal justa, que le da facultad al empleador para ponerle termino al contrato de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 77 literal h) que dice: "No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono".

Por último menciono dos terminaciones de contrato individual de trabajo por fallecimientos, uno por suicidio documentado que honestamente no me atrevo a mencionar alguna causa especifica que haya conducido a tomar ese triste y lamentable decisión, y el segundo un fallecimiento por falta de seguridad en el área de trabajo; ya que había en ese tiempo un ascensor que se quedaba atrapado en cualquier nivel y tristemente uno de esos días se quedo atrapado en el primer nivel, y el trabajador abrió la puerta en el quinto nivel y entro, automáticamente produciéndose el accidente y ocurriendo el fallecimiento del trabajador.

Definitivamente el empleador tuvo la responsabilidad, porque era obligación de él establecer normas de seguridad y velar por ellas, tal y como lo indica el Artículo 197 del Código de Trabajo que dice: "Todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...".

Y no solo por lo anterior, sino porque dicho ascensor tenía meses de estar con esos desperfectos y no lo habían reparado y establecido las precauciones debidas para ello, sino hasta que sucedió el fatídico suceso del trabajador. Sien embargo



cuando llego el Ministerio Público y posteriormente la Inspección General de Trabajo todos lo trabajadores callaron, porque ya habían sido advertidos por los empleadores de la investigación. A estos casos de fallecimiento los clasifico en la forma por disposición de la ley, porque no hay responsabilidad de dicha terminación de contratos de trabajo para los trabajadores, pero si para el patrono, en cuanto a las prestaciones que pueden corresponder a los trabajadores.

Tal y como lo establece el Artículo 85 que norma: "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de sus prestaciones o indemnización que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por este Código o por disposiciones especiales...".

Lo lamentable es, que a ninguno de los familiares o herederos de ellos se les concedieron las indemnizaciones que les correspondía por ley; no obstante de estar plenamente obligados a hacerlo. Para finalizar menciono que hasta el día de hoy ningún caso de los anteriores ha llegado a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para ser dilucidados; en vista que los técnicos universitarios en hemodiálisis tienen cierto pavor a que queden registrados sus nombres en las unidades o centros de diálisis y se les vede el derecho en el futuro, a poder trabajar en ellas y por lo mismo tampoco se han organizado en asociaciones profesionales para la defensa de sus derechos; que al ocurrir un nuevo amanecer se vislumbrara en este gremio obrero.





CONCLUSIONES

1. Según el Artículo 76 del Código de Trabajo, hay terminación de contratos laborales cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta; cesándola efectivamente, por voluntad de una de ellas. Cuando esa voluntad es del trabajador, puede hacerla efectiva en cualquier momento de la relación laboral vigente. Pero, cuando la voluntad es del empleador; exclusivamente lo puede hacer en el período de prueba. Situaciones que no suceden en este caso, incurriéndose en una serie de irregularidades e ilegalidades por parte de los patronos.
2. Los Artículos 77 y 79 del Código de Trabajo regulan las causales para la terminación de contratos. Por lo tanto, todas aquellas causas que no sean de las reguladas en la ley, hacen incurrir a los empleadores en un despido injusto o despido indirecto, ya que vulneran la estabilidad laboral de los técnicos universitarios en hemodiálisis.
3. En este trabajo se analizan dos casos de terminación de contratos de trabajo por disposición de la ley, pero en ningún momento el empleador asumió la responsabilidad pecuniaria a la que le obligaba el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, porque existió desconocimiento, ignorancia y falta de información de los titulares para reclamar y hacer efectivos sus derechos adquiridos.
4. De las setenta y cinco terminaciones de contratos de trabajo de técnicos universitarios en hemodiálisis, que se dieron en el lapso comprendido del 2000 al 2010; en este trabajo, al hacer un análisis acucioso y crítico de las causales;

se encuentra una serie de irregularidades e ilegalidades cometidas por los empleadores en contra de ese gremio obrero.





RECOMENDACIONES

1. Los empleadores de las unidades o centros de diálisis deben observar y aplicar exclusivamente las causales establecidas en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo para terminar los contratos individuales de los técnicos universitarios en hemodiálisis; para evitar incurrir en despidos injustificados o indirectos y poder ser demandados en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
2. Los técnicos universitarios en hemodiálisis deben acudir a las instancias creadas, ya sea a través de la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a denunciar o demandar; cuando sus derechos laborales sean conculcados o violados, para el restablecimiento de los mismos.
3. Los técnicos universitarios en hemodiálisis deben estar conscientes de la necesidad de organizarse, a través de asociaciones profesionales para corregir la inferioridad económica de los empleadores y poder encontrarse en un plan de igualdad, no sólo al celebrar contratos de trabajo sino también en la terminación de los mismos para el debido respeto de sus derechos.
4. El gremio obrero de técnicos universitarios en hemodiálisis que labora en los centros o unidades de diálisis, deben solicitar asesoría y denunciar ante Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General;



cuando existan irregularidades e ilegalidades cometidas por los empleadores en la terminación de contratos de trabajo; para tal fin y utilidad se le proporcionará este trabajo de investigación.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael, **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y del Estado**. Colección ciencias sociales No. 2, (s.e.), Guatemala, febrero de 1986
- ALVARADO POLANCO, Romeo, **Introducción al derecho I**. Sexta reimpresión, (s.e.), Guatemala, febrero de 1993.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luís Alcalá-Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**. Tomo I, Tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luís Alcalá-Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, Tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Luís Alcalá-Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**. Tomo III, Tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Sexta edición, Editorial Orión, Guatemala, 2004.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**. Editorial Orión, Guatemala, 2004.
- DE BUEN L., Néstor, **Derecho de trabajo**. Tomo I, Editorial porrúa S.A., México, 1976.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo**. Tomo II, Editorial porrúa S.A., México, 1976.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo, **Antología – historia de la cultura de Guatemala**. Editorial cooperativa de servicios varios facultad de ciencias económicas de la Universidad de San Carlos, Tercera edición, Guatemala, enero de 1994.



GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco.** Editorial impresos praxis, Guatemala, (s.f.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Editorial universitaria, Guatemala, tesis de graduación, 1957.

MARTINEZ PELÁEZ, Severo, **La patria del criollo.** Editorial ediciones en marcha, Decimocuarta edición, Guatemala, enero de 1994.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta SRL, Argentina, 1981.

PUIG PEÑA, Federico, **Compendio de derecho civil español.** Tomo III obligaciones y contratos, Tercera edición, Editorial ediciones Pirámide, S.A., España, 1976.

VARGAS HERRERA, Rosario, **Hemodiálisis práctica para enfermeras y estudiantes de enfermería.** Editorial pabst science publishers, Alemania, 2004.

Varios Autores, **Diccionario de la Real Academia Española,** Versión electrónica, Cd multimedia

Legislación:

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

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

Código Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto – Ley 106

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

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-73



Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-73

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1748.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 63 – 88.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 71 – 86.

Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo 1090, 2002.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Suscrito entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Sindicatos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 16 octubre 2008.