

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO  
DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACIÓN AL PLURIEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN  
GUATEMALTECA.**

**EDWIN ROLANDO ACÁN ALQUEJAY**

**CHIMALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2021**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO  
DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACIÓN AL PLURIEMPLEO EN LA  
LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.**

**TESIS**

Presentada al Honorable Consejo Directivo

del

Centro Universitario de Chimaltenango

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**EDWIN ROLANDO ACÁN ALQUEJAY**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Chimaltenango, noviembre de 2021**



**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO  
DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Director:	Ing. Jorge Luis Roldán Castillo
Secretario:	Lic. Juan Francisco Beltetón Canté
Representante de Profesionales:	Lic. Urías Amitaí Guzmán García
Representante Estudiantil:	Br. Víctor Hugo Mayén García
Representante Estudiantil:	Br. Javier Augusto Castro Vásquez
Representante Docente:	Dr. Miguel Ángel Chacón Véliz
Representante Docente:	Lic. Mynor Giovany Morales Blanco

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



**CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH, Chimaltenango, veintiuno de noviembre del año dos mil diecinueve.**

En mi calidad de Consejero Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis, del Centro Universitario de Chimaltenango, CUNDECH, extiendo CONSTANCIA DE ASISTENCIA al curso de INDUCCION PARA LA ELABORACION Y PRESENTACION DE TESIS; DE **EDWIN ROLANDO ACAN ALQUEJAY** CON NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO **1616696490401**. De conformidad con el Artículo 28 del Normativo para la Elaboración de Tesis, de igual manera y como lo indica el referido artículo para adjuntar a la solicitud de impresión de Tesis, dejo constancia que (la) (el) (o) estudiante **cumplió con el 100% de la asistencia requerida.**

**Y, para los efectos consiguientes, se extiende la presente CONSTANCIA, en la ciudad de Chimaltenango, EL DIA VEINTIUNO DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

*Owe*  
Lic. **HUGO LEONEL TORRES MEZA.**  
Unidad de Asesoría de Tesis





**USAC**  
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

**CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, CIUDAD DE CHIMALTENANGO, CINCO DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.**

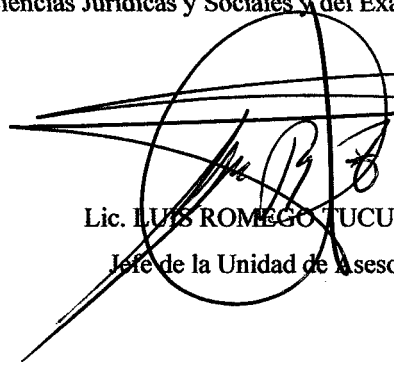


Atentamente pase al Profesional: **LICENCIADO WALTER DAVID ESTACUY MUÑOZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **EDWIN ROLANDO ACAN ALQUEJAY**, CON NUMERO DE **REGISTRO ACADEMICO: 1616 69646 0401**, intitulado **“DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACION AL PLURIEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA ”**.

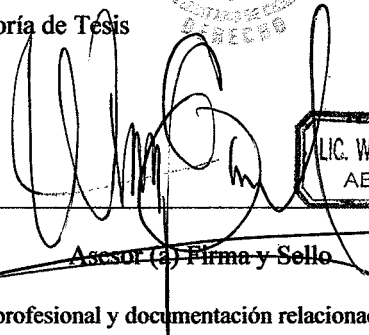
Hago de su conocimiento que está facultado para recomendar al estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo. Artículos 24, 26, 30,31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

  
Lic. **LUIS ROMO TUCUBAL SOCOP**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis



  
Asesor (a) Firma y Sello

**LIC. WALTER DAVID ESTACUY MUÑOZ**  
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 10 / 02 / 2020 f)

Observación: Acreditar colegiado activo, más de 8 años de ejercicio profesional y documentación relacionada al tema objeto de asesoría. La asesoría es ad-honorem.





Chimaltenango, 16 de Marzo de 2020.

Licenciado Luis Romego Tucubal Socop  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Centro Universitario de Chimaltenango –CUNDECH-  
Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-  
Su despacho.

Estimado Licenciado en la calidad que ostenta:

De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento emitido en fecha cinco de febrero del año dos mil veinte, por la Unidad de Tesis de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Chimaltenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala; procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller: **EDWIN ROLANDO ACAN ALQUEJAY**, con número de carné estudiantil: 1616 69646 0401 y con número de registro académico: 201140905, intitulado: **“DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACIÓN AL PLURIEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA”**. Dentro del cual se hicieron las observaciones correspondientes, para que de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público el trabajo cumpla con los requisitos y presupuestos establecidos. Para el efecto procedo a emitir el siguiente dictamen manifestando lo siguiente:

**DICTAMEN:**

- a. La tesis revisada contiene tanto argumentos jurídicos, como técnicos y doctrinarios materializados en una investigación integral, comparativa y demostrativa, lo cual llevo a desarrollar y establecer uno de los objetivos definidos como lo es: determinar las consecuencias jurídico-económicas que repercuten negativamente al trabajador derivado de la Cláusula de Exclusividad dentro del contrato laboral.
- b. Dicha tesis llena los requisitos en cuanto a contenido científico, técnico y legal, presentando una redacción correcta, clara, practica y adecuada al uso de lenguaje jurídico requerido.
- c. En el trabajo de investigación se utilizaron los métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético y comparativo, con referencia de bibliografía actual y legislación

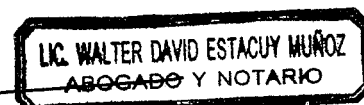


vigente, siendo las formas adecuadas a la investigación y acordes al plan de investigación aprobado; y las técnicas bibliográfica y documental.

- d. La redacción de toda la tesis dividida en cuatro capítulos es sencilla para estudiantes, profesionales y ciudadanía en general, lo cual facilita su comprensión, así como también resulta ser un tema de interés para la bibliografía de estudiosos en la materia.
- e. Su contribución científica, basada en un tema novedoso y de actualidad para la legislación guatemalteca permite demostrar la magnitud y la forma en que la facultad que posee el patrono de poder establecer una Cláusula de Exclusividad dentro de los contratos de trabajo, transgrede la libertad del trabajador de optar a un segundo empleo, afectando su desarrollo, económico, familiar y social.
- f. La conclusión discursiva planteada fue redactada de forma lógica, sencilla y certera producto del análisis y estudio de la problemática investigada, resultando ésta congruente con el resultado de la investigación.
- g. Concluyo en que el trabajo de investigación del sustentante, se realizó en base a las múltiples consultas de bibliografía y citas inmersas y cuyo trabajo constituye un aporte a futuras investigaciones en el tema relacionado.
- h. Por último, expresamente declaro que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley y otras consideraciones que se estimen pertinentes.

Por lo considerado y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller EDWIN ROLANDO ACAN ALQUEJAY, para que continúe con los trámites correspondientes para su evaluación frente al Tribunal Examinador en el Examen Publico de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con muestras de mi consideración y respeto, agradeciendo su atención me suscribo de su persona.



Licenciado Walter David Estacuy Muñoz  
Abogado y Notario



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH.**

En esta jefatura se extiende DICTAMEN FAVORABLE, emitido por el DOCENTE CONSEJERO DE ESTILO, PARA LA TESIS: "DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACIÓN AL PLURIEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA", del bachiller EDWIN ROLANDO ACÁN ALQUEJAY CON NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO 1616 69646 0401, de conformidad con el Artículo 32 y 33 del NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO, se hace constar que se han realizado las correcciones de forma y estilo de la presente investigación.

Y para los efectos consiguientes, se extiende la presente **constancia**, en la ciudad de Chimaltenango, el día diez de noviembre de dos mil veintiuno.



**Maestro Edwin Rolando Jiménez Texaj**  
**Docente-Consejero de Estilo**



**Vo. Bo. Lic. JUAN ALBERTO GOJÓN HERNÁNDEZ**  
**Jefe Unidad de Tesis**

**CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO**

2da. Av. 5A-25 Zona 1 Quintas Los Aposentos II Chimaltenango Tel. 7839-6582/71698







**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH.**

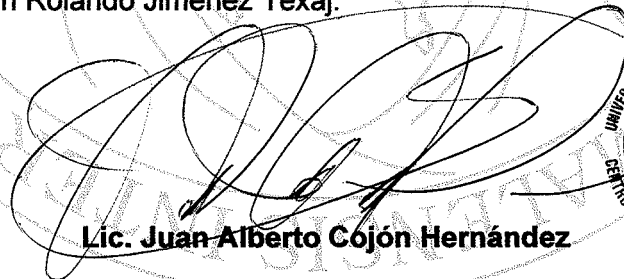
Chimaltenango, 10 de noviembre del año dos mil veintiuno.

Ingeniero Jorge Luis Roldán Castillo,  
Director del Centro Universitario de Chimaltenango,  
Presente:  
Respetable Señor Director.

Respetable Ingeniero, por este medio se hace entrega del trabajo de tesis del Bachiller EDWIN ROLANDO ACÁN ALQUEJAY, con número de registro académico 1616 69646 0401, quien ha solicitado que se **AUTORICE** la impresión de la tesis.

El trabajo ha cumplido con todos los requisitos establecidos, en el **NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO**; constando el dictamen favorable del asesor Licenciado Walter David Estacuy Muñoz, y dictamen favorable del Docente Consejero de Estilo, Maestro Edwin Rolando Jiménez Texaj.

Atentamente,



**Lic. Juan Alberto Cojón Hernández**

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**



**CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO**

2da. Av. 5A-25 Zona 1 Quintas Los Aposentos II Chimaltenango Tel. 7839-6582/71698





# USAC

TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Chimaltenango -CUNDECH

EL DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, a los diez días del mes de enero de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de estudiante: **Edwin Rolando Acán Alquejay**, titulado **DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR POR LA LIMITACIÓN AL PLURIEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, Artículo 7, Inciso h, del Normativo que Contiene las Generalidades y Requisitos de Impresión de Tesis, Informe de Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y Actos Públicos de Graduación del Centro Universitario de Chimaltenango.

Lic. Juan Francisco Belletón Canté  
SECRETARIO



Ing. Agro. Jorge Luis Roldán Castillo  
DIRECTOR

*/Linda. Vera B*

cc. file



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el dador de la vida, referente de fe y guía espiritual, quien ha guardado de mí durante esta existencia terrenal.
- A MI PAPÁ:** José Rubén Acán Tapaz, quien ha sido mi mentor y ejemplo de vida; enseñándome que los momentos difíciles y de escasez, son únicamente etapas de formación y las mejores enseñanzas para nunca perder el sentido humano para con el prójimo; sus sacrificios por llevar el pan a la mesa los llevaré grabados en el corazón toda la vida.
- A MI MAMÁ:** María Teresa Alquejay Sac, quien durante nueve meses me mantuvo en su vientre y bajo el resguardo de su amor, logré mis primeros pasos y la pronunciación de mis primeras palabras; para ella todo mi amor.
- A MI ABUELA:** María de los Reyes Tapaz, quien ha sido una figura materna ejemplar demostrándome que con esfuerzo y dedicación se pueden lograr los objetivos propuestos; estaré eternamente agradecido por su cobijo brindado durante mi niñez.
- A MIS HERMANOS:** Quienes han sido parte transcendental en mi vida; su apoyo y cariño brindados han sido un pilar importante ante la adversidad; los buenos y malos momentos vividos junto a ellos serán motivo de risas y suspiros hoy, mañana y siempre, al ser recordados.
- A MIS CUÑADAS:** Quienes me han demostrado su cariño y han cuidado de mí como a un hermano, agradezco cada acto de cariño emanado hacia mi persona, a sabiendas que jamás podré pagar todas sus atenciones brindadas.
- A MIS SOBRINOS:** Quienes complementan mi seno familiar; a ellos les debo tanta



alegría e incontables momentos de felicidad, ya que con su compañía, amor, inocencia, ocurrencias, sonrisas y muestras de cariño me llenan a cada momento, convirtiéndose en la esencia principal de mis alegrías y mis más bellos recuerdos; sin olvidar a mis angelitos quienes me protegen desde el cielo y sé que interceden ante el Padre Celestial por mi persona, siempre los llevaré en el corazón.

**A MIS AMIGOS:**

Con los que he convivido en varias etapas de la vida, la niñez, adolescencia y aquellos con los que inicié el sueño de profesionalizarnos; ellos quienes me han demostrado la lealtad y el cariño de un hermano; contribuyendo con sus enseñanzas en el deseo de ser mejor persona cada día, siempre agradeceré a la vida por cruzarlos en mi camino.

**A MIS CATEDRÁTICOS:** Quienes me han compartido sus conocimientos y se han convertido en ejemplos a seguir, sembrando en mí el deseo de superación intelectual para ejercer con decoro este Ministerio que se nos ha encomendado.

**A:** El pueblo de Guatemala quien a través del pago de sus impuestos permite el acceso a la educación superior pública, permitiendo el desarrollo y la profesionalización de miles de jóvenes visionarios que luchan por un mejor mañana; espero poder retribuirle por esta gran oportunidad brindada.

**A:** El Centro Universitario de Chimaltenango CUNDECH de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mi Alma Mater, quien bajo su cobijo me ha brindado el alimento intelectual dentro de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales para desarrollarme como persona; siempre estaré orgulloso de pertenecer a tan grande e histórica institución, referente de lucha y semillero de desarrollo.



## PRESENTACIÓN

La legislación laboral guatemalteca es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador y del derecho al trabajo, situación que tiene tal importancia que incluso se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, derivado de ello también está regulada en otros cuerpos legales nacionales. No obstante, el párrafo tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que mediante la cláusula de exclusividad los trabajadores pueden ser obligados a ofrecer sus servicios laborales únicamente a un patrono a la vez, limitando el derecho al trabajo.

La investigación es de tipo cualitativa, tomando en cuenta que se realizó comprendiendo desde los temas más generales para así entender los más específicos tratados. Debido a lo mencionado en el párrafo anterior se entiende que esta tesis pertenece a la materia del derecho laboral. Para desarrollar la investigación se usó como referencia el período entre el año 2010 al 2018, en cuanto al ámbito territorial se tomó como referencia el departamento de Chimaltenango.

De lo recién comentado se entiende que el objeto de estudio de la presente investigación es la cláusula de exclusividad, el sujeto de estudio son los trabajadores guatemaltecos que se encuentran limitados a poder trabajar para dos patronos simultáneamente, por las restricciones que impone la cláusula de exclusividad. Así pues, la investigación representa un mecanismo de obtención de información del pluriempleo y la cláusula de exclusividad.



## HIPÓTESIS

El párrafo tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, restringe de forma indirecta el derecho al trabajo al poderse fijar la cláusula de exclusividad en los contratos de trabajo, mediante la cual se puede considerar que existe incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, únicamente puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato, lo cual genera consecuencias jurídico-económicas en perjuicio del trabajador, al restringirlo a optar por un único trabajo que por ende limita tener mejores ingresos.

Por lo que, lo antes mencionado, se contrapone al desarrollo personal, laboral y familiar de los trabajadores guatemaltecos, lo cual deja en desventaja al trabajador guatemalteco en cuanto a competitividad, en comparación con los trabajadores que se desempeñan fuera de la república donde no existe la limitación laboral en cuestión. Debido a ello, los trabajadores y sus familias deben soportar las consecuencias jurídico-económicas por la restricción al pluriempleo en el ámbito laboral guatemalteco.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Finalizada la investigación se evidenció que de acuerdo a la doctrina y las diferentes legislaciones, en Guatemala la cláusula de exclusividad establecida en el párrafo tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, fehacientemente vulnera el derecho al trabajo, limitando a los trabajadores guatemaltecos a poder optar a un segundo empleo, más aún teniendo en cuenta que el salario mínimo guatemalteco no cubre las necesidades básicas de una familia, lo cual implica que en muchos casos los trabajadores necesitan laborar para dos o más patronos simultáneamente.

De manera que, la hipótesis de la investigación quedó validada, en el sentido que quedó expuesto que la limitación a optar a un segundo empleo en virtud de la cláusula de exclusividad dentro de los contratos de trabajo, vulnera el derecho de los trabajadores guatemaltecos limitando la oportunidad a optar a un segundo empleo, generando así consecuencias jurídico-económicas negativas para los trabajadores.



# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho del Trabajo .....	1
1.1. Características Ideológicas del Derecho de Trabajo .....	3
1.1.1 Principio Tutelar .....	4
1.1.2 Principio de Irrenunciabilidad .....	5
1.1.3 Principio de Imperatividad .....	6
1.1.4 Principio de Realismo y Objetividad .....	6
1.1.5 Principio Democrático .....	7
1.1.6 Principio de Sencillez .....	7
1.1.7 Principio Conciliatorio .....	8
1.2 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo .....	9
1.3 Concepciones del Derecho de Trabajo .....	11
1.4 Fuentes del Derecho del Trabajo .....	12
1.5 Importancia del Derecho de Trabajo .....	14
1.6 Derecho Laboral Guatemalteco .....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. La Relación Laboral .....	23
2.1 Derechos y Obligaciones del Patrono .....	25
2.2 Derechos y Obligaciones del Trabajador .....	31
2.3 Terminación de la Relación Laboral .....	34





### **CAPÍTULO III**

<b>3. Contrato de Trabajo .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Características del Contrato de Trabajo .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Clasificación de los Contratos de Trabajo .....</b>	<b>43</b>
<b>3.3 Prestaciones Laborales que se Derivan del Contrato de Trabajo .....</b>	<b>48</b>

### **CAPÍTULO IV**

<b>4. Determinar las Consecuencias Jurídico-Económicas en Perjuicio del Trabajador por la Limitación al Pluriempleo en la Legislación Guatemalteca .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Principios del Derecho de Trabajo que Protegen a los Trabajadores .....</b>	<b>56</b>
<b>4.2 El Pluriempleo en la Legislación Internacional .....</b>	<b>58</b>
<b>4.3 Vulneración al Derecho de Trabajo por la Cláusula de Exclusividad en los Contratos de Trabajo.....</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

Actualmente en el ordenamiento jurídico nacional e internacional se fomenta el derecho al trabajo, implementando para el efecto una serie de disposiciones que materializan este precepto, a pesar de que Guatemala también se ha alineado al derecho laboral internacional, todavía se pueden encontrar algunos vestigios de las antiguas prácticas que no permiten una evolución total del derecho laboral individual guatemalteco, tal como la limitación de forma indirecta que tienen algunos trabajadores de optar a un segundo empleo, por la restricción regulada en el párrafo tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo. Debido a esto, es que se eligió este tema de tesis para poder conocer detalladamente qué consecuencias se generan de esta problemática.

La investigación tuvo como objetivo general determinar las diversas consecuencias jurídico-económicas, que se derivan en perjuicio del trabajador por la limitación a optar a un segundo empleo, ya que de manera indirecta este precepto protege los intereses de los patronos más que el derecho al trabajo de los guatemaltecos. En este sentido, se puede afirmar que se logró alcanzar el objetivo general, toda vez que la tesis deja en evidencia que la limitación a un segundo empleo vulnera el derecho de los trabajadores guatemaltecos.

Tomando en cuenta lo comentado en los párrafos anteriores es menester indicar que la hipótesis de la investigación fue confirmada en su plenitud, dado que se demostró que la limitación que tienen los trabajadores sujetos a la cláusula de exclusividad poseen una seria restricción a su derecho constitucional al trabajo.

La presente tesis se compone de cuatro capítulos: en el primero se profundiza en cuanto al derecho del trabajo, detallando su naturaleza jurídica, fuentes, importancia y principios que rigen en el ordenamiento guatemalteco; en el segundo se expuso lo concerniente a todo lo que envuelve la relación laboral; en el tercero se hace un estudio pormenorizado del tema de los contratos individuales de trabajo; y en el cuarto se trata lo referente a las consecuencias jurídico-económicas en perjuicio del trabajador por la limitación al pluriempleo en la legislación guatemalteca, conociendo la temática del pluriempleo en la



legislación internacional para entender de una manera íntegra la vulneración al derecho de trabajo que crea la cláusula de exclusividad en los contratos individuales de trabajo.

En cuanto a la teoría que fundamenta la investigación se puede decir que es la del derecho al trabajo, ya que de la misma se sabe que todas las personas tienen libertad de trabajo, el cual solo puede ser limitado por una orden judicial con la debida justificación.

Para llevar a cabo la investigación se hizo uso de los métodos deductivos y sintéticos, el primero debido a que coadyuva a comprender de una manera más simple los temas generales, para posteriormente entrar a conocer el tema principal; el segundo de estos métodos se usó para analizar las áreas del derecho laboral que se relacionan con la cláusula de exclusividad. Así también, se utilizaron las técnicas documentales y bibliográficas. Teniendo en cuenta lo anterior, esta tesis constituye una fuente real de información para todas las personas interesadas en obtener información, relacionada a la limitación que tienen algunos trabajadores para optar a un segundo empleo.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo es considerado como la actividad lícita que una persona presta a otra ya sea individual o jurídica a cambio de una remuneración, puesto que el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino únicamente del trabajo en relación de dependencia.

Para concebir el derecho del trabajo es necesario tomar en cuenta las obligaciones y limitaciones impuestas a patronos y trabajadores, la aplicación de normas y principios en la contratación del trabajo y los diferentes criterios que generan el estudio de esta parte de la disciplina jurídica. Es debido a ello, que con el paso de la historia el derecho del trabajo ha cobrado vigencia, en la medida que se han ido reconociendo derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema de producción, es decir la clase trabajadora.

Según la doctrina el trabajo fue hecho para el hombre, sin embargo, este no fue creado únicamente para el trabajo, puesto que el mismo no lo es todo para el hombre sino únicamente una parte de su vida que le sirve para la obtención de recursos económicos para la subsistencia de su familia. En este sentido, el trabajo es oneroso, considerando que constituye una relación de intercambio de carácter patrimonial debido a que el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia, con la motivación de un salario, en decir, se trabaja por la remuneración que brinda el patrono.

Entre los antecedentes más antiguos del derecho de trabajo se puede mencionar la época de los esclavos, en la cual estos eran considerados en el derecho romano como cosas, casi sin ningún valor, es decir, no eran tenidos en cuenta como trabajadores, como lo que realmente eran, debido a ello, los esclavos carecían de libertad y su dignidad humana estaba en total detrimento.

Según los estudiosos de las ciencias sociales la etapa histórica en que nace el derecho

del trabajo es al inicio del sistema capitalista, puesto que en esta etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho, por otra parte es importante mencionar que las sociedad humana en su desarrollo económico ha pasado por distintas etapas históricas como lo son: la comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista.

Es decir, que si cada etapa histórica del derecho laboral crea su propio ordenamiento normativo, en cada una de estas existió una forma normativa referente al trabajo y las relaciones que se iban creando, ya que como bien se sabe, tanto la actividad productiva y la división del trabajo son muy antiguas así como la existencia de la humanidad, no obstante, es hasta la destrucción del sistema feudal que se da la aparición de la normatización de una rama jurídica que regula las relaciones de trabajo conocidas en la actualidad.

Actualmente el sistema capitalista es caracterizado debido que el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia los medios de producción o bien el capital y otro sector mayoritario de la población que a través de la prestación de servicios o trabajo hace posible la producción.

Por lo anteriormente expuesto el derecho del trabajo es el encargado de regular aparte de las relaciones de trabajo, las condiciones en que participan los sujetos de la relación jurídica que se da entre patronos y trabajadores, es por ello que las normas de esta rama del derecho, deben responder a la justicia del ámbito de los sujetos desiguales y no simplemente a la concurrencia de los sujetos en el supuesto jurídico.

Conociendo lo antes comentado es necesario indicar la definición de derecho de trabajo, para lo cual se puede decir que es aquella área del derecho que regula las relaciones de trabajo y establece los lineamientos fundamentales que se debe tener en cuenta a la hora de la aplicación de las normas adjetivas, todo ello, con la finalidad de lograr armonía entre los sujetos personales que integran la relación de trabajo.



Por su parte, el tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho del trabajo como: “aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado.”<sup>1</sup>

El autor Julio Grisolia define el derecho del trabajo como: “el conjunto de principios y normas jurídicas coercitivas que regulan la conducta de hombre en sociedad, así como las conductas pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores entre sí y con el Estado”.<sup>2</sup> Para el maestro de la Cueva, el derecho del trabajo es: “la norma que se propone realizar la justicia social entre el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”<sup>3</sup>

Es de esta manera como se puede concluir este apartado, haciendo mención que el derecho del trabajo, es aquella parte del derecho general que se encarga de regular las normas referentes a principios, garantías, derechos y obligaciones que se manejan entre patronos y trabajadores ya que ambas partes son importantes para el sector producción puesto que derivado de ello, ambas partes obtienen un beneficio como lo es la retribución o remuneración por la actividad producida por parte del trabajador y las utilidades, ganancias o bien productos por parte del patrono, teniendo presente que a la parte trabajadora se le debe respetar su dignidad humana y ser tratados con respeto y con igualdad.

### **1.1. Características Ideológicas del Derecho de Trabajo**

Las características ideológicas del derecho de trabajo son los principios del derecho de trabajo, es por ello que se pueden definir como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación existente y resolver los casos no previstos.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II. Pág. 576

<sup>2</sup> Grisolia, Julio Armando. **Manual de Derecho Laboral**. Pág. 11

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 85



En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que inspiran la legislación laboral, en este sentido, son generalizados y aceptados dentro del campo de acción de los laboristas guatemaltecos, es decir, las características contenidas en los considerandos del Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de las ciencias jurídicas laborales.

En este orden de ideas, el autor Rolando Echeverría da a entender que es una idea equivocada la que se tiene al llamar principios rectores del derecho laboral a los que se encuentran dentro de la normativa legal, debido a que entre los términos características y principios no existe relación alguna, por lo que estos solo alcanzan aceptación lógica. “Esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos de ordenamiento laboral.”<sup>4</sup>

Es así pues, como las características ideológicas a que se refieren en los considerandos del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, son atributos a esta clase de normas las cuales debe tenerse en cuenta para calificar cualquier hecho, siendo de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho. Dentro de las características ideológicas del derecho laboral se pueden mencionar: tutelaridad, irrenunciabilidad, imperatividad, realidad y objetividad, democrático, sencillez o antiformalismo y conciliatorio, por lo que es menester exponer cada uno de estos principios con la finalidad de conocer como su correcta aplicación en el sistema de justicia laboral guatemalteco.

### **1.1.1 Principio Tutelar**

El principio tutelar es uno de los principios de mayor importancia para los trabajadores,

---

<sup>4</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 18**



ya que la esencia del mismo trata de proteger los derechos de la clase trabajadora para equiparar el poder del patrono.

Doctrinariamente este principio es uno de los principios protectores, puesto que se refiere al criterio principal que orienta al derecho del trabajo, toda vez que su objetivo principal es establecer un amparo que proteja al trabajador como una parte fundamental del derecho del trabajo, por ello, de acuerdo a la normativa laboral este principio es primordial ya que trata de subsanar la desigualdad económica existente entre los patronos y trabajadores brindándoles protección predominante a estos últimos.

### **1.1.2 Principio de Irrenunciabilidad**

Este principio nos hace referencia a que existen garantías mínimas las cuales son irrenunciables para el trabajador, es decir, expresa que los trabajadores tienen derecho a percibir un salario, bonificación y una indemnización a la cual se ha hecho acreedor por haber llevado a cabo una actividad con la cual perciba una remuneración acorde a la contratación individual o colectiva o por pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Atendiendo a su denominación este principio viene a ser el mínimo que los patronos están obligados a brindar a los trabajadores de acuerdo a la relación laboral que existe entre estos, de modo que, ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores son invulnerables por disposición legal por lo que el estado está presente de manera indirecta toda relación de trabajo, a manera de ejemplo se citan algunas de las garantías mínimas que deben brindar los patronos como, la contratación de un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos y la obligación de conceder descansos remunerados.

En este sentido, el Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”



### **1.1.3 Principio de Imperatividad**

De acuerdo con la doctrina, el derecho común no tutela el principio de la autonomía de la voluntad, lo que significa que las partes de un contrato en todo momento y dentro de los límites legales, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación, sin embargo en cuestión de negociaciones, las civiles se distinguen del campo laboral es decir que, en el derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en ley, ya que, estas normas son de forzoso cumplimiento para las partes.

Derivado de ello, se entiende que este principio establece un contenido mínimo de beneficios para los trabajadores, puesto que este principio nace de la injusticia y desigualdad social y su objetivo fundamental es evitar que los trabajadores acepten condiciones que les sean desfavorables y a su vez obliga a los patronos a cumplir lo establecido en ley.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando literal c) hace mención del principio de imperatividad, para lo cual indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social." En otras palabras, las partes deben respetar a toda costa los preceptos establecidos en las leyes de trabajo y previsión social.

### **1.1.4 Principio de Realismo y Objetividad**

Lo que presupone este principio es que el derecho de trabajo es realista tomando en consideración que estudia al individuo en su realidad social y para lograr la equidad entre las partes, establece que es imprescindible enfocar la posición económica de las mismas, por otro lado es objetivo considerando que tiende a resolver problemas relacionados a la



rama laboral con criterio social y a base de hechos precisos, en otras palabras, para la resolución de conflictos e imposición de sanciones se toma como base la condición económica del infractor con la finalidad de no crear en las partes sancionadas un caos económico.

En síntesis, el principio de realismo y objetividad se enfoca hacia la protección de la parte trabajadora, sin dejar de ser objetivo en la toma de decisiones en cuanto a la resolución de conflictos.

### **1.1.5 Principio Democrático**

De acuerdo a este principio, el derecho del trabajo es eminentemente democrático, toda vez que lo que se propone es orientar la retribución y dignificación económica y moral de los trabajadores, dado que estos ocupan y representan el mayor número de la población, es decir que lo que el derecho del trabajo busca al ser un derecho democrático es la equidad económica que los trabajadores merecen o deben obtener por la labor que realizan o al estar al servicio de los patronos y a su vez en sentido moral persigue que los trabajadores sean respetados por sus empleadores de una manera igualitaria.

Según la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social...”

### **1.1.6 Principio de Sencillez**

Doctrinariamente este principio es de gran importancia para la evolución del derecho del trabajo, puesto que su función se enfoca en hacer notar que este, es una rama del derecho que se caracteriza por estar en seguimiento o a favor de la población trabajadora, dicho en otras palabras, este principio es el encargado de que el derecho del trabajo vele por el bienestar y derechos de todos aquellos trabajadores que no cuentan con niveles

educativos altos, así como también de todos aquellos que han tenido una preparación suficiente, este principio tiene gran auge o manifestación dentro del derecho procesal del trabajo, en donde se puede comprobar que su argumentación de no formalista es constante, tal y como lo establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el quinto considerando al establecer que se debe implementar un conjunto de normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos para mejorar la armonía en los distintos juicios labores.

Aunado a lo anteriormente mencionado es importante exponer que gracias a este principio actualmente, los juzgados laborales no exigen mayores formalismos en la presentación de la documentación legal, sin embargo, no hay que dejar de mencionar que, debido a la mora judicial existente hoy en día, los procesos laborales se estancan sin tener una respuesta positiva inmediata.

### **1.1.7 Principio Conciliatorio**

Como ya es sabido, el derecho del trabajo es una de las ramas del derecho que se caracteriza por resolver los conflictos de interés entre el trabajador y el patrono de manera conciliatoria, puesto que no se busca perjudicar a ninguna de las partes, por lo que actualmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con un departamento de inspección en donde se resuelven dichos conflictos, esto si fuera el caso, ya que previo a esto los patronos y trabajadores pueden llegar a conciliar de manera interna dentro de su lugar de trabajo o empresa, buscando con ello que ambas partes sean beneficiadas, siempre respetando los derechos y obligaciones que a cada uno de ellos le corresponde. De tal manera que lo que se persigue con este principio es que no exista exagerada mora judicial dentro de los centros de justicia laborales, sino que tanto patronos y trabajadores puedan llegar a un arreglo sin acudir a la vía judicial o administrativa y así evitar que los patronos y trabajadores tengan antecedentes de esta índole que afecte su relación laboral, puesto que debido a que el gran o mayor porcentaje de la población guatemalteca pertenece al sector trabajador esto perjudicaría sus actividades o sus fuentes de ingresos, por lo que se pretende no llegar a litigios engorrosos y onerosos que puedan afectar mayoritariamente a la parte trabajadora.

## 1.2 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo se origina como disciplina independiente dentro de las ramas del derecho común, por lo que esto ha formado múltiples interrogantes, en relación a su encuadramiento, ubicación y pertenencia, de esta manera la clasificación de las distintas ramas del derecho puede hacerse atendiendo diferentes perspectivas y derivado de ello, han predominado argumentos sobre el derecho objetivo, subjetivo, derecho vigente, derecho positivo, derecho escrito y el derecho consuetudinario.

En cuanto a la evolución y ejecución del derecho de trabajo se conoce que existen dos corrientes que se encuentran en contrariedad entre una y otra, siendo estas la corriente publicista y la corriente privatista, puesto que estas corrientes ideológicas se transmiten en una comunidad con el ideal de ser incorporadas posteriormente por los legisladores, quienes son los encargados de plasmarlas en leyes o disposiciones normativas, dicho en otras palabras, la corriente ideológica predominante es la que se perfila dentro del derecho del trabajo o derecho laboral positivo de cada país dentro de la legislación vigente.

El derecho de trabajo cobra existencia a raíz del reconocimiento de los derechos en beneficio de una clase social que aporta la energía con la cual cuenta en el intercambio productivo, además de que el derecho anotado se configura en la medida que las obligaciones se vuelven ineludibles para los patronos y de carácter obligatorio. Las relaciones de trabajo son tan antiguas como lo es la sociedad misma y por ende solamente se puede hablar del derecho de trabajo cuando existe una persona que se encuentra en la obligación de cumplir con ese derecho.

Por otra parte, es importante exponer que existes diferentes criterios en relación a la clasificación del derecho del trabajo, debido a que a lo largo de la historia y en el desarrollo de este derecho, se han formulado varias corrientes que difieren en que situaciones se encuentra el derecho del trabajo dentro de la rama del derecho público y en que ocasiones se está frente a la rama de derecho privado, sin embargo la norma guatemalteca vigente regula explícitamente que el derecho del trabajo pertenece a la



rama del derecho público, por lo que al ser aplicado este, el interés privado deberá ceder ante el interés colectivo o social.

Sin embargo también es correcto afirmar que el derecho del trabajo es una parte del derecho privado, el cual está integrado por normas de orden público, lo que se justifica por la desigualdad del poder arbitrario que existe entre las partes y la aplicación del principio protector de la parte trabajadora, es decir, las normas de derecho público y normas de derecho privado, se encuentran entrelazadas, por otra parte en doctrina el derecho de trabajo es considerado como derecho público, derecho privado y derecho mixto, por lo que en este apartado se explicara cada uno de estos.

Una de las concepciones del derecho del trabajo como lo es la privatista contempla al derecho del trabajo como una rama del derecho privado puesto que en este predomina la autotomía de la voluntad, es decir que dicha concepción fue muy novedosa en el siglo pasado, en aquella época tuvo auge debido a que el derecho del trabajo así como también el contrato de trabajo no estaban separados del derecho civil y a su vez el contrato de trabajo era denominado contrato de locación de servicios y en el mismo prevalecía la autotomía de la voluntad de las partes.

Por otra parte, la concepción publicista del derecho del trabajo, de acuerdo a la doctrina manifiesta que se trata de una concepción publicista porque sus normas son concretas o de carácter dominante, es decir, que la autonomía de la voluntad se ve restringida a la aplicación de este derecho, ya que las normas tienden a proteger intereses de carácter general dejando atrás los intereses particulares, el tratadista Mario de la Cueva, se refiera esta concepción de la siguiente manera: "la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros."<sup>5</sup>

La tesis dualista o mixta del derecho del trabajo manifiesta que el derecho del trabajo

---

<sup>5</sup> De la cueva. Opt. Cit. Pág. 92

tutela intereses privados, así como también intereses en general, por lo que se entiende que este, es parte del derecho público debido a que organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero a su vez depende del derecho privado en cuanto a contratos se refiere, esta corriente sostiene que el derecho del trabajo se integra de normas de derecho público, como de normas de derecho privado. "El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligados, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y de manera inversa."<sup>6</sup> De ahí que muchas personas relacionadas al derecho laboral sostienen que el derecho de trabajo tiene naturaleza jurídica mixta, aunque en Guatemala predomina la hipótesis que esta área del derecho es de naturaleza pública, debido a lo antes mencionado en este apartado.

### 1.3 Concepciones del Derecho de Trabajo

Implementar una nueva clasificación de normas jurídicas para el derecho del trabajo es difícil, sin embargo, resulta claro que la clásica dicotomía del derecho ya no resuelve completamente el ordenamiento jurídico y en gran manera aquellos casos en donde el conflicto de intereses está revestido de una suma importancia como sucede normalmente en el derecho del trabajo, derivado de ello surge la concepción social del derecho de trabajo y a consecuencia de ello varios tratadistas se han pronunciado al respecto, por lo que se hará mención de algunos de ellos en el presente apartado.

Gustavo Radbruch manifiesta: "El derecho económico es la norma que regula la acción del estado sobre su economía y el derecho del trabajo determina el tratamiento que se le debe dar al hombre en la prestación de sus servicios."<sup>7</sup> Por otra parte, el tratadista Roberto Muñoz Ramón, se refiere así: "Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta, atendiendo a la clase social a que pertenecen se clasifica en el campo del derecho social, ya que el trabajo del hombre se

---

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 97

<sup>7</sup> Radbruch, Gustavo. *Introducción a la Filosofía del Derecho.* Pág. 71



divide dependiendo a la clase social a la que pertenece siendo, patronos, trabajadores, deudores o acreedores y a partir de esta clasificación se protege al más pobre y se limitan los excesos del poder económico del rico”.<sup>8</sup>

Derivado de lo anteriormente expuesto, al derecho del trabajo se le incorpora una nueva categoría, o bien una variedad de instituciones que provocan la conversión de las relaciones jurídicas en una misma idea, con ideales similares y finalidad social, puesto que tiene características propias y peculiaridades especiales, desbordando los límites de las grandes ramas del derecho y sobre todo es lícito que las normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil, como lo es el trabajador.

#### **1.4 Fuentes del Derecho del Trabajo**

Al hablar de fuente del derecho, se entiende que es el origen o la causa de donde proviene la norma jurídica, misma que en la antigüedad se desconocía socialmente, por otra parte, se puede mencionar que es la forma por medio de la cual se revela la norma de derecho positivo, las fuentes del derecho del trabajo esencialmente, son los actos y hechos jurídicos o históricos que han dado origen al contenido de las normas jurídicas laborales. Actualmente existen varias clasificaciones de la fuente del derecho, sin embargo se consideran más aplicables las fuentes reales o materiales, las formales, las legales y las contractuales, por su importancia y objetividad, puesto que sin ellas el derecho laboral no tendría autonomía suficiente para tomar decisiones y resolver conflictos de interés colectivo y particular, por lo que en el presente apartado se explica cada una de ellas.

Las fuentes reales son las encargadas de dictar las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley, estas a su vez se definen como las necesidades sociales e históricas o los hechos colectivos y las circunstancias humanas

---

<sup>8</sup> Muñoz Ramón, Roberto. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Pág. 82



que contribuyen en la formación de las normas jurídicas, por lo que, estas fuentes se refieren a los diferentes datos sociológicos, económicos e históricos culturales.

En el derecho del trabajo se considera como fuente real de manera general la protección del trabajador y la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, o viceversa, puesto que como se ha explicado anteriormente los conflictos de intereses perjudican de manera general tanto a la parte patronal como a los trabajadores.

Por otra parte, las fuentes formales son conocidas por manifestar la manera que deben de adoptar las prescripciones sociales para luego ser elementos integrantes del orden jurídico positivo, dicho en otras palabras, son las normas por medio de las que se manifiesta el derecho y las formas como se da a conocer el mismo, la fuente en mención se divide generalmente en principales y secundarias, lo que significa que las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes, debido a esto se debe tomar el término ley en sentido amplio y se debe incluir entre las fuentes directas del derecho del trabajo a los tratados ratificados por Guatemala, los dispositivos constitucionales referentes al derecho del trabajo, la legislación laboral y toda norma legal que por su naturaleza actúe supletoriamente en relación al derecho del trabajo.

El autor Luis Fernández Molina en referencia a las fuentes formales expone lo siguiente: "las fuentes formales son el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma."<sup>9</sup>

Por lo que es preciso indicar que las fuentes formales son las que se producen por el conocido proceso formal o general de creación de la norma jurídica, es decir, son las que provienen del campo parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia tal y como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala, en la sección tercera en donde indica el proceso completo de la formación y sanción de la ley, donde se establece cuáles son

---

<sup>9</sup> Fernández Molina Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 58



las fuentes formales del derecho.

Como se manifestó en apartados anteriores el derecho del trabajo posee una fuente denominada legal o legislativa, misma que se puede definir como la máxima expresión que el estado manifiesta al intervenir, aunado a ello es claro que la ley es la fuente más importante del derecho del trabajo, debido a que el estado dentro de la norma legal posee el ordenamiento jurídico referentes al trabajo, de tal forma que estas disposiciones deben cumplirse tanto por la parte empleadora como por los empleados. En este orden de ideas, se manifiesta que “la ley, es el producto de la legislación, la cual es la verdadera fuente del derecho y que puede definirse como: el proceso por el cual uno o varios órganos del estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.”<sup>10</sup>

Por último, se hace referencia a las fuentes contractuales, las cuales son las denominadas leyes profesionales, a manera de ejemplo se mencionarán algunas de estas fuentes como lo son el pacto colectivo, los contratos individuales, los contratos colectivos y los convenios colectivos de condiciones de trabajo, así como la negociación colectiva con la empresa en que se labore, es un derecho de los trabajadores, puesto que la norma legal regula las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr con ella una solución justa y pacífica para ambas partes relacionadas. Según el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 49: “...El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que se afecte.”

## **1.5 Importancia del Derecho de Trabajo**

En el derecho del trabajo a diferencia de otras ramas jurídicas del derecho, toda persona

---

<sup>10</sup> Villatoro Toranzo, Miguel. *Introducción al Estudio del Derecho*. Pág. 173



que se incorpore a la sociedad debe acatar u obedecer la aplicación de las normas legales, esto debido a que la convivencia en un entorno social obliga al individuo a ser partícipe del proceso productivo que se va desarrollando dentro de ese entorno social, esta participación puede ser de varias formas, tomando en cuenta que la persona humana puede hacerlo en calidad de patrono, en caso fungiera como propietario de un centro de producción, o bien en calidad de trabajador, esto por la simple razón de ser una persona que está bajo la dependencia de una patrono, sin embargo como ya se explicó anteriormente la participación de cada uno de ellos es de suma importancia, puesto que actualmente sin esta participación no tendría sentido el devenir social ya que, tanto empleadores como empleados aportan una actividad importante para el desarrollo social. De tal forma que la legislación laboral debe ser tomada en cuenta, manejada o aplicada dentro de toda relación que se dé entre las partes con respecto a la prestación de servicios o la ejecución de una obra determinada, esto con el fin de que se respeten los derechos y obligaciones de cada uno de los participantes ya sea empleado o empleador, tomando en consideración que la norma laboral brinda principalmente protección a la parte más vulnerable, siendo esta la parte trabajadora, esto por la desigualdad que ha existido entre patronos y trabajadores en el transcurso de la historia.

Es por ello que es importante mencionar que el derecho del trabajo es la rama del derecho encargada de reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones en que se debe realizar el trabajo o la prestación de un servicio determinado, así como lo referente a la existencia de sindicatos y pactos colectivos de interés laboral. La importancia del estudio del derecho laboral se manifiesta debido a los avances que este ha logrado desarrollar socialmente, puesto que, si bien es cierto, en tiempos remotos los trabajadores no eran más que considerados como esclavos, violentándose sus derechos como personas humanas, siendo maltratados y abusados laboralmente, debido a ello es que el estudio del derecho del trabajo ha tenido gran auge en el acontecer social hasta el tiempo actual, puesto que por medio de ello se han logrado cantidad de avances en sentido laboral para los trabajadores.

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que aporta en gran escala al conocimiento, el procedimiento y las pautas de la adecuada



forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala, en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos, el cual es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy de una lucha violenta de intereses, lo que genera que la misma se mantenga en una inquietud permanente, generándose con ello un conflicto latente entre las clases sociales existentes.

De los avances mencionados anteriormente se pueden mencionar algunas como la promulgación de normas que establecen condiciones de respeto para todos los trabajadores sin distinción de clase social, económica, profesión u oficio, mejorando la situación de los trabajadores en cuestión de salarios y algunas otras condiciones que se reservaban únicamente para personas que contaban con recursos suficientes. Entre estas mejoras se ha logrado la prestación de servicios médicos y seguro social, así como también la recreación de estructuras y órganos administrativos y judiciales que permiten la demanda del cumplimiento de los derechos existentes e irrenunciables de los trabajadores, lo cual ha contribuido de cierta manera a disminuir la tasa de desempleos sin dejar atrás a los empleadores quienes también cuentan con beneficios dentro de la legislación laboral vigente.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el considerando quinto regula: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

Así también el tratadista Federico Walker Linares citado por el profesor guatemalteco Rolando Echeverría, manifiesta en referencia al estudio del derecho de trabajo: "Que



conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo, que la humanidad es hoy en día víctima de una lucha violenta y sorda algunas veces, pero siempre constante, que la hace vivir en permanente inquietud, creando un conflicto latente entre las clases sociales que se ha designado con el nombre de cuestión social.”<sup>11</sup>

Es así como se puede observar que el estudio del derecho del trabajo ha proporcionado gran cantidad de beneficios a las relaciones laborales y manifestado grandes desarrollos en la sociedad respetando los límites de la legislación aplicable.

## **1.6 Derecho Laboral Guatemalteco**

El derecho laboral se define como el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas públicas que tienen por finalidad primordial normar todas las cuestiones de índole económicas, políticas y jurídicas, que tienen vida jurídica, resultantes de las relaciones de trabajo existentes.

Por otra parte, el derecho laboral guatemalteco se puede definir como el conjunto de actuaciones que se dirigen a darle sentido a las normas jurídicas de carácter laboral, con la idea de lograr que estas se modernicen y se adapten a los tratados y convenios internacionales que Guatemala ratifique en esta área del derecho.

Aunado a lo anterior, es importante acotar que dentro de la definición de derecho de trabajo guatemalteco se debe tener presente lo establecido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual regula: “... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”, además de ello, en el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se regula que: “Para

---

<sup>11</sup> Echeverría Morataya, **Opt. Cit.** Pág. 13



los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

El derecho laboral en Guatemala ha sufrido un proceso evolutivo profundo y uno de los acontecimientos más emotivos del mismo se desarrolló dentro de la época colonial con las leyes de Indias, puesto que en esta época la corona española intentó restringir los abusos y vejámenes que los súbditos cometían en contra de los indígenas, pues se consideraban a estos como esclavos violentando sus derechos humanos, de la misma forma, el proceso evolutivo de la legislación laboral, continua en la época de la independencia con el movimiento impulsado por la reforma liberal, este comprendía todo lo referente al tema laboral dentro del Código Civil del año 1877 en el apartado de los contratos, así como también se debe tomar en cuenta el reglamento de jornaleros, que intentó regular algunos temas laborales que después prosperarían en leyes posteriores. Haciendo que dichas leyes hoy en día sean de un valor histórico para la legislación laboral guatemalteca.

En 1926 se promulga la Ley del Trabajo Decreto Número 1434, dicha ley es un antecedente de lo que hoy en día se plasma en el Código de Trabajo, por tener incluido dentro de su cuerpo legal, instituciones como el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer, entre otras, de tal manera que en el año de 1925 se instituye el departamento nacional de trabajo, este era la institución encargada de resolver los conflictos de trabajo entre particulares o bien entre las partes en relación de dependencia.

Sin embargo, todos los avances logrados decayeron en la época del gobierno del general Jorge Ubico en 1931, pues este se encargó de reprimir todo tipo de indicio de legislación social, ya que este periodo de gobierno, fue una época de retraso no solo para el derecho laboral, sino para todo el entorno social puesto que se vivía una dictadura y los trabajadores eran torturados y explotados laboralmente por no respetarse la legislación vigente en dicha época, de tal manera que el devenir social estaba decayendo cada día un poco más por las malas decisiones del estado militar.



Con la revolución de octubre de 1944, los derechos de los trabajadores adquieren un avance significativo, tal y como lo manifiesta Mario René Sandoval Cardona: “Efectivamente la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora, por medio de la legislación laboral; por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias, a través de la creación del seguro social; por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias, por medio de la ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación”.<sup>12</sup>

La época de la revolución de 1944 es considerada como el verdadero nacimiento del derecho laboral guatemalteco, puesto que se promulgan las leyes más importantes en materia social y a su vez se ratifican importantes convenios internacionales en materia de derecho de trabajo, derivado de esto Guatemala en 1945, se convierte en parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cabe mencionar que según hechos históricos, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, fue una de las más democráticas que ha gobernado a Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se consideraba al trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, agregado a ello se aseguraron las condiciones económicas necesarias para que el trabajador pudiera tener una vida digna, así también la derogación de las disposiciones que implicaran la renuncia o disminución de los derechos reconocidos a favor del trabajador y muchas otras garantías mínimas que permanecen vigentes actualmente. De tal forma que en mayo de 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala bajo el Decreto Número 330, que indiscutiblemente es el avance más importante del derecho laboral

---

<sup>12</sup> Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes Críticos Sobre la Historia del Trabajo y la Historia del Derecho Laboral**. Página 73.



guatemalteco, si bien es cierto dicha norma legal es semejante al Código de Trabajo de Costa Rica, debido a que ambos proyectos fueron elaborados por el licenciado Oscar Barahona Streber, natural de Costa Rica y quien posteriormente se naturalizara como guatemalteco, a consecuencia de ello, durante la época de la Revolución de 1994, se fueron dictando varias disposiciones progresistas que mejoraron la situación de los trabajadores y que obligaban a los patronos a respetar y cumplir con sus obligaciones como tales.

Es preciso recalcar que el Código de Trabajo de 1947, Decreto Número 330, esencialmente sigue siendo el mismo que rige el derecho laboral actualmente, a consecuencia de que el Decreto Número 1441 promulgado por el gobierno de la contrarrevolución, realizó una reforma ligera del Código anterior, dicho en otras palabras, el Decreto Número 1441 del año 1961 incluyó al Decreto Número 330 del año 1947 pero no lo abrogó.

Con el transcurso del tiempo se han decretado una serie de disposiciones legales en materia laboral que se enmarcan fuera del Código de Trabajo, tales como la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Estado Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Bonificación Incentivo Sector Privado creada mediante Decreto Número 78-89 y modificada por el Decreto Número 97-2001 del Congreso de la República de Guatemala, además de las antes mencionadas el Organismo Ejecutivo ha emitido diversos reglamentos para complementar la protección legal de los derechos laborales.

En 1986 entró en vigencia la actual Constitución Política de la República de Guatemala elaborada por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual guarda un apartado especial sobre el Trabajo, con lo que se crea una estructura de rango constitucional que protege



y armoniza las relaciones laborales bajo principios de justicia social y tutelaridad de los derechos laborales. Dicho apartado se encuentra en la sección octava, del capítulo segundo, del título segundo del mencionado cuerpo legal que establece la plataforma sobre la cual se desarrolla el derecho laboral guatemalteco hoy en día.







## CAPÍTULO II

### 2. La Relación Laboral

La relación de trabajo es un concepto jurídico de uso general concerniente a la relación que se suscita entre los sujetos personales de la misma, los cuales son: patrono y trabajador, este último, ofrece sus servicios materiales o intelectuales al primero a cambio de una remuneración, denominada salario, de lo cual se puede afirmar que la importancia de la relación laboral radica en que de ella se derivan los derechos y obligaciones entre la parte patronal y la parte trabajadora.

La relación de trabajo ha sido a lo largo de los años, el principal medio por el cual los trabajadores pueden acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social, ya que esta relación es considerada como el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patronos y también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los diversos cambios que se están produciendo a nivel mundial respectivamente en el ámbito laboral y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones, que no siempre se ajustan a las medidas de la relación de trabajo, si bien se puede notar, las nuevas formas laborales han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo y a su vez han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, debido a la multiplicidad de empleos que se han creado últimamente y como consecuencia de ello queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: "El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con



la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores para dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.”<sup>13</sup>

Distintas investigaciones llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo han demostrado la importancia que tiene la idea de la relación de trabajo, sobre la cual descansan sustancialmente los sistemas de protección laboral, puesto que han dado a conocer las carencias de que adolece la regulación del ámbito personal de dicha relación y confirmado la grandeza de las repercusiones de los problemas relacionados con la falta de protección para los trabajadores.

A manera de explicación es evidente que la relación laboral en hoy en día es de suma importancia para los trabajadores, considerando que, por medio de un contrato individual de trabajo, estos pueden hacer valer sus derechos económicos y sociales ante un conflicto de la misma índole frente a entidades administrativas y a la vez tener presente que la ley laboral vigente regula beneficios cuantificados para el trabajador, así como el patrono debe cumplir con sus obligaciones y que toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un patrono o empleador y a cambio de un salario con la motivación de obtener este último y así poder satisfacer sus necesidades familiares y personales.

Entre las formas más comunes o utilizadas de comenzar una relación laboral se conoce el contrato individual de trabajo, ya que este también tiene una clasificación importante puesto que le permite al trabajador tener seguridad en su entorno laboral así como también ser una persona activamente social, el contrato individual de trabajo dependiendo de la legislación que se trate tiene su propia clasificación, no obstante en Guatemala impera la clasificación siguiente: por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada; otra de las formas conocidas es el contrato colectivo de trabajo y los pactos colectivos de trabajo.

---

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo: **Por Una Globalización Justa: El Papel de la OIT. Informe del Director General Sobre la Comisión Mundial Sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo.** Págs. 18



El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en referencia a la relación laboral regula en el Artículo 18 lo siguiente: “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...” Y en el Artículo 19 del mismo cuerpo legal se regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...” En este sentido, se puede afirmar que el contrato de trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco es el soporte legal que tienen los trabajadores para protegerse de cualquier vejamen que los patronos intenten en contra de ellos, haciendo la relación laboral apegada a derecho y respetuosa de los derechos de ambas partes.

## **2.1 Derechos y Obligaciones del Patrono**

En una relación laboral existen dos sujetos personales, el patrono y el trabajador, el patrono según el Código de Trabajo, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

De la misma forma, el mismo código establece que trabajador, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

De las definiciones anteriores se puede observar que patrono es toda persona que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, como consecuencia de la relación que se genera entre patrono y trabajador, se derivan algunos derechos y obligaciones que se deben cumplir mientras dure la relación laboral.

Los patronos al igual que los trabajadores tienen derechos y obligaciones que cumplir, por lo que los derechos de los patronos son aquellas facultades que estos pueden ejercitar para dar una plena aplicación al contrato individual de trabajo o bien para poder

conservar el orden dentro del lugar de trabajo asignado.

Sin embargo, por ser el derecho de trabajo un conjunto de garantías que protegen a los trabajadores, con posibilidades de mejorar siempre a favor de estos, es notable que los derechos de los patronos no son irrenunciables como es el caso de los trabajadores.

El jurista Roberto González Andrade manifiesta: “Dentro de la relación laboral, se enmarcan obligaciones primordiales, pero el fenómeno de trabajo es tan rico y extenso en lo relacionado a la interacción humana, la cual es similar a la de otros presupuestos y obligaciones”<sup>14</sup>

Los patronos tienen una variedad de derechos, entre los cuales se pueden mencionar algunos como:

- a) El derecho a elegir libremente a los trabajadores, el cual es un derecho anterior a la celebración del contrato;
- b) El derecho de adquisición del producto de trabajo se deriva del mismo contrato laboral y consecuentemente el patrono es propietario del producto laboral;
- c) La facultad de mando, es decir el poder de dirección, el cual es el derecho de modificación de determinados límites de las condiciones laborales, aquí también se comprende la potestad disciplinaria y la facultad o potestad de los precios; el poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo, derivado de ello el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho;
- d) Poder disciplinario, actualmente en Guatemala para ejercer el poder disciplinario patronal dentro de una empresa se debe acatar lo establecido en el Reglamento Interior

---

<sup>14</sup> González Andrade, Roberto. **La Industria Maquiladora**. Pág. 56



de Trabajo.

Concerniente a las obligaciones de los patronos, históricamente se ha vislumbrado a favor de los trabajadores una variedad de cuestiones que les ha servido a estos para evitar atropellos, de manera que se han determinado algunas obligaciones patronales.

Los derechos de los patronos, la igual que las obligaciones se encuentran en diversos cuerpos legales, por ello, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 lo siguiente: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y de cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y

2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

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

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios...;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:

1. Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;

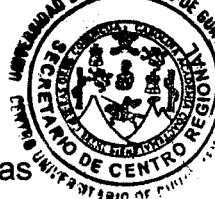
2. Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el Artículo 4 de este código;

3. Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;

4. Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y,

5. Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;



h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el buen ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos





amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

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

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

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



7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

En este orden de ideas, se puede afirmar que los legisladores al momento de crear estas obligaciones trataron de abarcar la mayor cantidad de campos en donde se puede suscitar inconvenientes, no obstante, es menester dejar en claro que estas no son las únicas obligaciones de los patronos, pero si son las que determinan el resto de ellas en los otros cuerpos legales que buscan regir a todos los patronos.

## **2.2 Derechos y Obligaciones del Trabajador**

Los derechos de los trabajadores se encuentran dispersos en algunos cuerpos legales, a pesar de ello, perfectamente se puede hacer mención de los más relevantes para ambas partes de la relación laboral.

El principal derecho que tienen los trabajadores es la remuneración o salario que reciben por realizar las actividades a que se hayan comprometido en el contrato individual de trabajo, de esta manera, el mismo debe realizarse puntual y documentalmente en el lugar y la fecha convenidos, considerando que es el motivo fundamental por el cual los trabajadores deciden estar a disposición de los empleadores.

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por ninguna razón, ya sea por razones de sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones ideológicas, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se encuentren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El derecho a los servicios del seguro social es otro derecho de los trabajadores, más aun teniendo en cuenta que de este se deriva multiplicidad de beneficios para los empleados y para algunos de sus familiares. La importancia de este derecho es tal que incluso la Constitución Política de la República de Guatemala la establece entre las normas relacionadas al derecho al trabajo.



Los trabajadores también tienen derecho a sindicalizarse y la huelga, de manera que estos no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, para materializar este derecho, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa en el Artículo 211 que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, a efecto de garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical para fomentar los beneficios de los trabajadores.

Los derechos antes mencionados son solo algunos de los que poseen los trabajadores y que contribuyen a mantener el equilibrio entre sus obligaciones y sus derechos. En este sentido es imperioso hacer mención de las obligaciones de los trabajadores, las cuales se encuentran contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que preceptúa: "Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;



f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

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

De la misma manera, como se expresó con los derechos, las obligaciones recién mencionadas no son las únicas que tienen los trabajadores, sino que también deben acatar las establecidas en el reglamento interior de trabajo, el cual varía en cada establecimiento de trabajo, pero que constituye una ley profesional para las partes. En síntesis, muchas de las obligaciones de los patronos pasan a ser parte de los derechos de los trabajadores y en ese sentido, algunas de las obligaciones de los trabajadores son derechos de los trabajadores, que en su conjunto hacen que la relación de trabajo sea equitativa en cuanto a derechos y obligaciones.



## 2.3 Terminación de la Relación Laboral

El Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa las causas por las cuales los patronos pueden dar por terminada una relación laboral, si bien es cierto, esta relación puede ser terminada por ambas partes, tiene mayor significación cuando se realiza sin causa justificada o bien cuando el patrono hace uso de las causales del artículo antes mencionado.

Algunas de las causas que facultan al patrono para dar por terminada una relación de trabajo son:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) 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.
- c) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- d) Cuando el trabajador revele los secretos que ha adquirido durante la relación laboral.
- e) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.



f) 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.

Estas son algunas de las causas por la cuales un trabajador puede ser despedido de manera justa por el patrono, sin embargo es importante acotar que de todas ellas el empleador debe tener las pruebas correspondientes que realmente demuestren su aseveración, considerando que después del despido el trabajador tiene un plazo de 30 días para iniciar las acciones administrativas en contra del mismo, toda vez que muchas terminaciones de contratos individuales de trabajo son sin causa justa pero el patrono trata de simular las diferentes situaciones en su propio beneficio para evitar el pago de la indemnización que le corresponde a los trabajadores despedidos sin justificación.





## CAPÍTULO III

### 3. Contrato de Trabajo

Se considera que la figura jurídica del contrato de trabajo tuvo sus primeros intentos de creación en el antiguo derecho romano. El contrato de trabajo tiene su origen en dos instituciones romanas conocidas como: locatio conductio operis y locatio conductio operarum. La primera de estas consistía en que una persona prestaba sus servicios y a cambio recibía de la otra parte, una porción de lo que se hubiese trabajado.

Por otro lado, la locatio conductio operarum, también llamada contrato de arrendamiento de servicios, se llevaba a cabo cuando una persona aportaba sus servicios a otra y como contraprestación recibía una remuneración por medio de una tercera persona, a esta prestación se le denominaba honorarium. Esta modalidad contractual romana, se perfeccionaba por el acuerdo de las partes sobre el objeto de la prestación y la contraprestación.

Siendo las dos figuras recién mencionadas, las de mayor mención por parte de diversos autores, dándoles una importancia de tal magnitud parecieran ser los elementos históricos que fortalecen de vida jurídica al contrato de trabajo en la actualidad, es decir, se considera que estos han ayudado a los legisladores para inspirarse y así dar lugar al contrato de trabajo. Sin embargo, estas figuras todavía continúan siendo discutidas por los tratadistas de derecho laboral, tomando en cuenta que involucraban fuertemente al esclavismo.

A pesar de que los primeros vestigios del contrato surgieron en Roma, no son los más cercanos a la figura jurídica que hoy en día se conoce, de manera que, fue hasta el Código Napoleónico de 1804 que se dieron vida a los primeros elementos que forman este tipo de contratos. Debido a que el Código de Napoleón de 1804 se ocupó del tema ya que trató el tópico del arrendamiento de servicios en cuanto al servicio doméstico y de obreros.



La importancia del Código de Napoleón radica en que al tratar el arrendamiento de servicios influyó en la relación que existe entre el patrono y el trabajador y retrocediendo en el tiempo, este arrendamiento de servicios seguía muy de cerca los planteamientos de lo que en el derecho romano se conocía como la “locatio conductio operarum”, previamente explicada. Sin embargo, el Código de Napoleón únicamente se refería de manera específica al tema de la duración del contrato, indicando solamente la duración y obra determinada de los mismos.

En una primera etapa, en el Código de Napoleón, el contrato de prestación de servicios colocaba en un plano de estricta igualdad jurídica a las partes contratantes, haciendo que el patrono tuviese la posibilidad de reclutar la mano de obra bajo las condiciones que considerara pertinentes, independientemente de la edad, nacionalidad, sexo u origen del empleado. Además de ello, el empleador tenía la facultad de decidir la naturaleza del trabajo y las condiciones económicas y sociales. No obstante, la prestación de servicios de la cual se ha hecho mención, fue severamente limitada como consecuencia de la evolución que tuvo en ese momento histórico el contrato de trabajo y por la importancia que se le concedió a la relación de trabajo.

En este orden de ideas, se puede afirmar que la legislación civil francesa contribuyó notablemente a que la prestación de servicios laborales se considerara regulada por la figura jurídica del contrato de arrendamiento, lo cual representa un progreso histórico para el derecho de trabajo.

La reglamentación específica del contrato de trabajo deviene debido a que existían diversos abusos por parte de los patronos hacia la mano de obra de los trabajadores, situación que también influyó en el surgimiento de los convenios colectivos que fijaron las condiciones de trabajo, en otras palabras, tanto la doctrina como la legislación se alinean en cuanto a reglamentar y controlar el contrato de trabajo, no solo por las autoridades estatales sino también por los mismos elementos personales que lo conforman.

Este régimen inicia de la mano de la revolución francesa que fue la que dio el génesis del contrato de trabajo, el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la

mano de obra, la regulación de las relaciones entre trabajadores y empleadores, incidiendo en la vinculación laboral. Así pues, la historia del contrato de trabajo indica que en su inicio se compone de tres grandes fases: de carácter jurídico, económico y de carácter social.

La primera de las fases recién mencionadas se identifica por la existencia de un concepto de justicia que debe regular las relaciones obrero-patronales, haciendo que nazca así la teoría del riesgo profesional, con la finalidad de apaciguar las consecuencias de las adversidades laborales, el abuso de los despidos abusivos, lo cual fomentó el surgimiento de la subordinación en la relación laboral.

La fase de carácter económico, consiste en que las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador en la realidad de cada legislación son constantemente reemplazadas por mecanismos económicos, de manera que se fortalece a la parte patronal y por ende se debilita a los trabajadores, ya que prevalecen cuestiones económicas antes que jurídicas.

La última fase toma en cuenta la vinculación que existe entre las manifestaciones de la vida social que envuelven al patrono y trabajador, más aun que esta relación progresivamente está siendo sustituida por la injerencia que tiene el estado en las relaciones laborales.

Si bien es cierto, en la primera etapa de vida jurídica el contrato de trabajo tenía más vinculación con el derecho civil que propiamente con el derecho laboral, sin embargo, es menester indicar que este siempre se ha enfocado hacia la regulación de las obligaciones y derechos de la relación laboral.

Lo antes comentado se concreta al surgimiento histórico del contrato laboral, el cual, hoy en día tiene diversas diferencias con su antecesor. "El contrato de trabajo señalan diversos autores, ha jugado un papel capital desde varios puntos de vista, en tanto que manera o modalidad para adquirir la calidad de asalariado, permitiendo determinar el

campo de aplicación del mismo Derecho del Trabajo.”<sup>15</sup> En otras palabras, el contrato de trabajo ha contribuido notablemente a la evolución del derecho de trabajo.

En este orden de ideas, se puede decir que el contrato individual de trabajo es el documento mediante el cual se establecen los derechos y obligaciones que deben respetar tanto patronos como trabajadores a efecto de constituir una relación laboral armónica para ambas partes.

En la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 18 se preceptúa la definición legal de lo que es el contrato individual de trabajo, para ello, se indica que este 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.”

“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra.”<sup>16</sup> En este sentido, se puede observar que en toda relación jurídica de trabajo coexiste un fenómeno de prestación de un servicio por una persona subordinada a otra, a cambio de una retribución denominada salario, de esa congregación de efectos jurídicos se deriva una multiplicidad de derechos y obligaciones que en muchas ocasiones exigen formas y requisitos determinados que alteran el contenido de los mismos contratos y que incluso provocan vejámenes en contra del derecho laboral.

“Cuando se habla de contrato individual de trabajo, necesariamente se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración.”<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Reynoso Castillo, Ricardo. **Los Contratos de Trabajo**. Pág. 22

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **El Derecho de Trabajo y sus Contratos**. Pág. 264

<sup>17</sup> Garrido Ramón, Alena. **Derecho Individual del Trabajo**. Pág. 52



De manera que, el contrato individual de trabajo está revestido de diversas figuras jurídicas que lo sustentan y sin las cuales sería sumamente difícil que este tipo de contratos se puedan perfeccionar.

Asimismo, el contrato individual de trabajo se perfecciona en dos momentos: cuando simplemente se inicia la prestación de los servicios, sin que exista un documento físico de por medio; y la segunda es por la redacción y firma del mismo documento, es decir cuando se suscribe el contrato físico.

En la legislación guatemalteca, el contrato individual de trabajo representa un medio garantista de los derechos de los trabajadores, cuestión que se encuentra plasmada en el Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.” De lo cual se deduce que, cuando maliciosamente no se hagan constar expresamente los derechos del trabajador dentro de su respectivo contrato de trabajo, puede legítimamente proceder a reclamarlos, toda vez que el hecho que no aparezcan en el contrato de trabajo no quiere decir que no tenga derechos.

En síntesis, el contrato individual de trabajo dentro del derecho laboral guatemalteco es una institución que se aborda con amplitud, a fin de hacer positivo el principio tutelar del derecho del trabajo, pero que a pesar de ello, muchos patronos se valen de maniobras fraudulentas con el objeto de simular o evitar relaciones de trabajo y así sustraerse de la aplicación de las leyes laborales, causando un perjuicio al trabajador, quien en este tipo de casos queda desprotegido jurídicamente.

### **3.1 Características del Contrato de Trabajo**

Para la materialización del contrato individual de trabajo se requiere de determinadas características sin las cuales sería sumamente difícil que se pueda desarrollar este tipo de contratos. Debido a que los diversos contratos, ya sea del ámbito laboral, civil,



mercantil, entre otros, poseen sus propias características que los hacen diferentes unos de otros, consecuencia de ello resulta importante señalar las que corresponden al contrato individual de trabajo.

La primera característica que se puede mencionar de los contratos individuales de trabajo es la bilateralidad, toda vez que del mismo se originan obligaciones de las partes involucradas, de manera que, el trabajador se obliga a estar bajo las órdenes del patrono con el propósito de prestarle sus servicios ya sea materiales o intelectuales a cambio de recibir en salario que se pacta en el contrato.

Derivado de la característica anterior se evidencia la subordinación y dirección inmediata o delegada, en otras palabras, en toda relación de trabajo debe existir una subordinación en la cual una persona (trabajador) está a la dispensa de las órdenes de otra (patrono) para ejecutar los servicios que se haya comprometido. "Es una característica de la relación laboral según la cual el patrono tiene la facultad de darle órdenes e instrucciones al trabajador sobre cómo debe realizar la prestación de los servicios. Consiste pues, en que la actividad laboral del trabajador, no queda a su arbitrio o antojo, ya que al iniciar la relación de trabajo se somete voluntariamente a las órdenes e instrucciones del patrono, obviamente en todo lo relacionado con el trabajo."<sup>18</sup>

El contrato individual de trabajo es de índole oneroso, tomando en consideración que los dos elementos personales que los conforman, obtienen beneficios o utilidades, dado que existe prestación y contraprestación, es decir, cada sujeto recibe algo del otro en compensación a lo que cada quien da. Así también es menester indicar que las prestaciones son convenidas y determinadas con la finalidad que tanto el patrono como el trabajador sepan cuáles son los beneficios de la relación laboral.

Además de las características recién mencionadas, el contrato individual de trabajo es un contrato principal, puesto que no depende ni necesita de otro, para producir plenos

---

<sup>18</sup> Román Avendaño, Mónica. **Análisis del Contrato Individual de Trabajo Escrito Como Seguridad Jurídica Para el Patrono y Para el Trabajador.** Pág. 54

efectos jurídicos; es de tracto sucesivo considerando que se ejecuta en base a las obligaciones contraídas se van cumpliendo en el tiempo.

Aunado a esto, es un contrato consensual, dado que en su perfeccionamiento basta el consentimiento de las partes, haciéndolo un contrato absoluto, es decir, no está sujetos a ninguna condición para su cumplimiento. Lo cual deriva en otra característica referente al poco formalismo, debido a que para su perfeccionamiento el ordenamiento jurídico solo exige las formalidades mínimas que sean necesarias.

De manera que, las características del contrato individual de trabajo hacen que el mismo tenga validez jurídica y que proteja los intereses de cada una de las partes, siempre teniendo en cuenta los requisitos mínimos que debe contener cada contrato de trabajo.

### **3.2 Clasificación de los Contratos de Trabajo**

Los contratos individuales se clasifican en verbales y escritos, los primeros de estos son la excepción a la regla general y se admite su celebración únicamente para determinadas actividades. En el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se encuentran establecidos los casos específicos en los cuales se pueden emplear los mismos. El artículo en mención indica que: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

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



En este sentido, cuando una actividad no se refiera a las establecidas en el artículo anterior, debe obligatoriamente celebrarse por escrito, de manera que la falta del mismo, es imputable siempre al patrono. El contrato individual de trabajo en su forma verbal se materializa al iniciar la relación de trabajo, con lo cual se supone el previo de las partes en cuanto a las condiciones de trabajo y se puede probar mediante los medios generales de prueba.

Por otra parte, el contrato individual de trabajo escrito, como su nombre lo indica, debe ser materializado a través de un documento en el que se establece el acuerdo de voluntades entre las partes que lo celebran (patrono y trabajador) fijando las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral.

Según el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, todo contrato individual de trabajo escrito debe extenderse por en tres ejemplares, uno para cada una de las partes en el momento de su celebración y el otro que el patrono debe hacer llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración. La legislación guatemalteca determina en el Artículo 29 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que los contratos deben contener como mínimo:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para

prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de sus cédulas de vecindad.”

En este sentido, es de suma importancia que los contratos individuales de trabajo posean los requisitos expresados en el párrafo anterior, tomando en consideración que estos contribuyen en la determinación de algunos aspectos para el desarrollo de la relación laboral, tales como: la edad de las partes; el sexo del trabajador; la nacionalidad del trabajador; la duración del contrato; el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestar, entre otros. Los cuales cobran importancia al momento de que una de las partes acuda a los órganos jurisdiccionales para determinar responsabilidades.

El contrato individual de trabajo puede ser: por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada. Cada uno posee sus propias características. El contrato por tiempo indefinido es aquel que no establece plazo para su terminación y es de mayor aplicación en la práctica, además de ello, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa que indique





lo contrario.

“Mediante esta modalidad de contrato de trabajo, se afianza el principio de la estabilidad en el empleo, que constituye la aspiración de todo trabajador, principio que no ha tenido buena acogida por parte de los patronos, quienes se valen de cualquier estrategia, maniobra o ardid, para evitar en lo posible, la vigencia de tal forma de contratación laboral.”<sup>19</sup> De manera que el contrato por tiempo indefinido es el que más confianza transmite al trabajador, ya que este no se encuentra limitado a cierto plazo para desarrollar las actividades a las que se haya comprometido.

El contrato individual de trabajo a plazo fijo, es aquel mediante el que su duración se conviene anticipadamente por las partes, en otras palabras, desde el inicio de la relación laboral, las partes sujetan su finalización a una fecha cierta y determinada o al acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente ha de ponerle fin al contrato.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que se debe hacer uso de este tipo de contrato únicamente cuando las causas que lo originan no sean de naturaleza permanente, o se agoten en determinado plazo, considerando que si las causas que dan vida al contrato subsisten, el contrato debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. En este sentido, el inciso b del Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que un contrato de trabajo debe ser a plazo fijo cuando “se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra;”. Es decir, las actividades por las cuales se genera el contrato deben de tener naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

---

<sup>19</sup> Zabaleta Méndez, Elsa. **Decadencia del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su Contenido y Esencia en la Legislación Laboral Guatemalteca.** Pág. 38



Uno de los efectos de mayor impacto de los contratos a plazo fijo es que los trabajadores no gozan de los derechos y beneficios otorgados por la ley, como si ocurre con los contratos sin plazo para su terminación. Derivado de ello, en esta modalidad de contrato de trabajo, el patrono no tiene obligación de pagar al trabajador indemnización por el tiempo de servicio.

El contrato individual de trabajo para obra determinada, se encuentra regulado por el inciso c del Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual indica que un contrato es para obra determinada” cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.” De lo cual se deduce que esta modalidad de contrato se presenta cuando el tiempo de vigencia del mismo, se encuentra condicionado al tiempo necesario para ejecutar las labores convenidas, es decir, al tiempo que se requiera para finalizar la obra que dio vida al contrato.

Para la materialización del contrato individual de trabajo para obra determinada se requiere de tres presupuestos fundamentales, que son: que así lo requiera la naturaleza de la obra que se va a realizar; que lo preciso de la actividad a ejecutar sea el resultado de la obra y no las actividades que efectúe el trabajador; y que el precio de los servicios se ajuste globalmente desde que se inician las labores hasta la terminación. Teniendo estos elementos se puede perfectamente emplear un contrato individual de trabajo para obra determinada.

De las tres diferentes modalidades de contrato individual de trabajo que establece la legislación nacional, al único que no se le da la categoría de excepcional es al de tiempo indefinido.

Además de lo anterior, es de suma importancia acotar que cualquier contrato de trabajo que involucre a jóvenes que tengan menos de 14 años, debe celebrarse con los representantes legales de éstos y así también es imperioso que la Inspección General de Trabajo autorice dicho contrato.

Asimismo, se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no autorizará el permiso sino se cumplen las condiciones preceptuadas en el Artículo 34 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En este orden de ideas, independientemente de tratarse de un contrato verbal o escrito, de acuerdo a la normativa laboral guatemalteca se debe de ajustar a los requisitos que para el efecto establece la ley, ya que en toda ocasión se debe de tener presente que cada uno de estos documentos debe contener las garantías y derechos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el resto de leyes de trabajo y previsión social en protección del trabajador por la desigualdad económica que tiene frente al patrono.

### **3.3 Prestaciones Laborales que se Derivan del Contrato de Trabajo**

Las prestaciones laborales son los beneficios que tienen los trabajadores durante la duración de una relación laboral que se extiende también al término de la misma, ya que muchas veces se deciden en un órgano jurisdiccional después de finalizada la relación laboral. Las prestaciones laborales esencialmente se basan en el salario, las bonificaciones independientes al salario, los descansos, vacaciones y la indemnización.

El salario se fija anualmente por la Comisión Nacional del Salario Mínimo que debe de tomar en cuenta las condiciones sociales para poder establecer un salario el cual debe tener presente el costo de la canasta básica, pero que lamentablemente no lo hace, por lo que no existe una proporción entre salario y gastos del hogar. El salario es la prestación por excelencia que se deriva de los contratos individuales de trabajo considerando que es el motivo que hace que una persona trabaje para alguien más.

Las bonificaciones independientes al salario son todos aquellos beneficios económicos que no proceden del salario sino son motivaciones que usan algunos patronos para lograr el máximo desempeño de sus trabajadores.

Los descansos se encuentran establecidos en los diferentes cuerpos legales que rigen las relaciones laborales, pero el Artículo 126 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que “todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”

Así también, el Artículo 129 del mismo cuerpo legal regula que: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.”

Referente a las vacaciones, no solo se encuentran reguladas por el ordenamiento jurídico ordinario, sino que también por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso i, que establece el “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.”

El artículo antes mencionado se relaciona con el Artículo 130 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, tomando en cuenta que este preceptúa que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...”

La indemnización tiene lugar cuando se despide injustificadamente a un trabajador que se encuentra contratado mediante un contrato por tiempo indeterminado, por ello el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica que: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar



a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.”

Las prestaciones laborales tienen la categoría de irrenunciables por la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que estos son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. De manera que son nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

En este orden de ideas, es menester afirmar que las prestaciones que se derivan del contrato individual de trabajo son de vital importancia para el progreso económico, que provocan una constante motivación para que estos puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera en el cumplimiento de sus obligaciones ante el patrono.

## CAPÍTULO IV

### **4. Determinar las Consecuencias Jurídico-Económicas en Perjuicio del Trabajador por la Limitación al Pluriempleo en la Legislación Guatemalteca**

El pluriempleo tiene lugar cuando un trabajador presta sus servicios materiales o intelectuales bajo la dirección y subordinación de dos o más patronos distintos en un mismo período de tiempo.

La importancia del pluriempleo radica en que se hace uso del mismo debido a que el desempeño de varios empleos o de diferentes actividades lucrativas en forma simultánea, es una medida adoptada por algunos trabajadores como forma de incrementar sus ingresos. Lo cual muchas veces no es por simple elección de los trabajadores, sino que es consecuencia de la escasa remuneración que percibe la mayor parte de la población laboralmente activa, cuestión que también se mezcla con que el salario mínimo en Guatemala no es equivalente al costo de la canasta básica. Por lo que el pluriempleo es una fuente extraordinaria de ingresos para el sustento económico de la familia.

Más allá de lo anterior, pueden existir motivaciones de otra índole, como la simple ambición de desarrollar paralelamente dos trabajos simultáneos si se configuran los elementos necesarios para ello, tales como la compatibilidad de horarios. Lo cual influye directamente en la decisión de un trabajador de emplearse en un segundo trabajo o de desarrollar paralelamente una actividad en forma independiente, lo que puede en cierto punto ser lo conocido como la pluriactividad.

“El denominado pluriempleo es ejercido por un importante número de trabajadores, especialmente en períodos de crisis económica. No obstante, más frecuente que el desarrollo de distintos empleos o actividades simultáneamente, lo son los pactos que tienen por objeto anticipar y evitar esta posibilidad.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Cajas Ulloa, Alejandra. **El Pluriempleo y sus Restricciones**. Pág. 2

A pesar de la importancia del pluriempleo, muchas veces se encuentra limitado por acuerdos privados, es decir, por las propias limitaciones que se derivan de estipulaciones que las partes incorporan en el contrato individual de trabajo, mediante los cuales los trabajadores son obligados a no comprometerse a realizar actividades que pertenezcan al mismo giro del negocio de su actual patrono, lo que quiere decir que se constriñen a desempeñar sus labores en forma exclusiva.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco el pluriempleo se encuentra sustancialmente limitado, considerando que el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el párrafo tercero preceptúa que: “La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.”

En este sentido, la normativa vigente resulta suficiente a la hora de intentar determinar la validez de los pactos limitativos del pluriempleo, ya que si bien es cierto no se autoriza ni se prohíbe expresamente, deja la opción a que se pacte en los contratos de trabajo.

Conociendo lo anterior, es importante aclarar que el pluriempleo se concreta a aquellos trabajos desarrollados por un trabajador dependiente o por cuenta ajena y no a las actividades productivas realizadas en forma independiente, ya que como se expresó antes, esto constituye pluriactividad.

En síntesis, el pluriempleo se reduce al desempeño simultáneo de dos o más trabajos por un mismo trabajador para diferente empleador, mientras que la pluriactividad es desarrollar diversas actividades productivas por una misma persona en forma independiente o en el caso de un trabajador dependiente que desarrolla al mismo tiempo una o más actividades en forma autónoma que le representan ingresos económicos.

“No obstante, la diferenciación entre pluriempleo y pluriactividad no sólo se determina en razón de la naturaleza (dependiente o independiente) de las actividades desarrolladas

por una misma persona, sino también en función de la cantidad de Regímenes de Seguridad Social a los que dan lugar dichas actividades.”<sup>21</sup> Esta aseveración se funda en que todo trabajador del campo formal debe estar inscrito en el régimen de seguridad social.

Continuando con el sentido de las aristas que se derivan del pluriempleo es importante indicar que por el momento la normativa laboral guatemalteca se encuentra con ciertas lagunas, dado que al no existir un campo amplio relativo a este temática se puede cometer algunos daños en contra de la salud de los trabajadores, como respetar el límite de horas que los trabajadores deben cumplir semanalmente, toda vez que exceder este límite constituye un riesgo para el bienestar familiar y de salud personal de los empleados. En otras palabras, el pluriempleo representa un mayor esfuerzo físico y diversificación del entorno, generando en algunas ocasiones consecuencias psicológicas dado que el trabajador se ve en la necesidad de emplear mayor tiempo en los lugares de trabajo. “El pluriempleo no debiera desproteger la salud del trabajador y, por ende, se precisa una política legislativa que les brinde una protección adecuada.”<sup>22</sup>

Es decir, el pluriempleo en las legislaciones que no se encuentra plenamente desarrollado como el caso de Guatemala, el contrato de trabajo no obliga al trabajador, por regla general, a una dedicación exclusiva a la actividad productiva de la empresa con la cual ha contratado la prestación de sus servicios originalmente, por lo tanto, la exclusividad de prestación de servicios es excepcional y debe cumplirse teniendo como base determinados elementos fundamentales que fundamenten su validez jurídica, tal como lo establece el Código de Trabajo guatemalteco.

De acuerdo al Párrafo Tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala la limitación al pluriempleo tiene su mayor fundamento en la prohibición de competencia desleal que puede representar que un trabajador ejerce similares trabajos para diferentes patronos. Lo cual tiene como

---

<sup>21</sup> Alarte Mayordomo, Carmen. **Pluriempleo y Pluriactividad en el Sector Privado Español**. Pág. 29

<sup>22</sup> Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia Caterina. **Manual del Contrato de Trabajo**. Pág. 273.



objeto proteger los intereses económicos de los empleadores, lo cual constituye un compromiso limitativo para el trabajador que se debe acoplar a los preceptos del contrato de trabajo, especialmente sabiendo que es redactado por los representantes del patrono, es decir, el trabajador no decide qué aspectos se debe incluir en el contrato, sino que se debe ajustar a lo decidido por patrono, por lo que este último decide las imposiciones de la cláusula de exclusividad.

En este sentido, la cláusula de exclusividad excluye la realización de actividades laborales lícitas durante la vigencia del contrato de trabajo, cuestión que genera claras limitaciones a las aspiraciones económicas de los trabajadores, lo que se conjuga con la falta de regulación legal de este tipo de pactos, de manera que los efectos que se derivan de estos pactos son los que señalen las partes y no la ley.

La limitación que afronta el pluriempleo en el ordenamiento jurídico guatemalteco no se centra únicamente en cuanto a la no competencia desleal, puesto que no se limita a prohibir la competencia, ya sea desleal o no, sino que obliga al trabajador a no realizar actividad alguna para otro patrono durante la vigencia del contrato de trabajo inicial.

“En caso de aceptarse su validez, el pacto de exclusividad o de dedicación exclusiva constituiría la máxima limitación que se podría aplicar al pluriempleo.”<sup>23</sup> Esto es debido a que esta cláusula constituye que los trabajadores se encuentren sujetos a no poder tener posibilidades de ampliar su campo de ejercicio, con lo cual se derivan algunas consecuencias jurídico-económicas en contra de los trabajadores y sus familias, toda vez que problema de validez del pacto de exclusividad radica en que sus efectos son muy amplios y su justificación es limitada.

En cuanto a sus efectos, los pactos de exclusividad plasmados en un contrato individual de trabajo constituyen una excepción absoluta al pluriempleo y por ende, son una restricción genérica a la libertad de trabajo.

---

<sup>23</sup> Cajas Ulloa. Opt. Cit. Pág. 249

La primera consecuencia jurídico-económica que se deriva de la cláusula de exclusividad, que limita el pluriempleo es la restricción a una remuneración suficiente, dado que históricamente el salario mínimo guatemalteco se encuentra muy por debajo de los costos de una familia, (costo de la canasta básica) por lo que limitar el pluriempleo se traduce en menos ingresos para la satisfacción de las necesidades familiares de los trabajadores que a su vez impacta de manera negativa en las personas que dependen económicamente del trabajador.

Esta limitación constituye una serie de aristas para la familia del trabajador, como la salud, considerando que la no existir ingresos económicos suficientes se debe de priorizar algunos aspectos de vital importancia como la alimentación y la vivienda, de manera que se deja en segundo plano la salud y la educación, lo que conlleva que los niños al llegar a la vida adulta no tengan las mismas posibilidades laborales que una persona preparada educativamente. Lo que también impacta socialmente, tomando en consideración que al no tener la educación adecuada las posibilidades de optar a mejores puestos de trabajo ser reduce de manera considerable.

Otra consecuencia jurídico-económica es la deficiente alimentación que se les da a los niños, especialmente en las familias que se integran con bastantes hijos, lo que en algunos casos, (los más extremos) se llegue a niveles de desnutrición, en especial en las áreas rurales, donde no se respeta el salario mínimo vigente y se suele pagar una cantidad muy por debajo de los ingresos mínimos legales.

En este orden de ideas, la cláusula de exclusividad para no crear las consecuencias jurídico-económicas antes mencionadas debe ser compensada de cierta manera como una retribución económica para el trabajador que se encuentre limitado a optar al pluriempleo, tomando en cuenta que esta figura laboral no en toda ocasión es constitutiva de competencia desleal, por lo que debe ser permitido, pudiendo eliminarse por acuerdo escrito entre cada una de las partes que conforman la relación laboral, para poder controlarse por medio de mecanismos pactados para el efecto, más aun debido a que "la doble contratación laboral de un trabajador para conseguir su sustento no siempre, ni en todo caso, constituye per se una situación objetiva de riesgo ni de perjuicio potencial al



empresario.”<sup>24</sup>

Si bien es cierto, la cláusula de exclusividad limitante del pluriempleo busca impedir que el trabajador desarrolle otros trabajos dirigidos a la misma clientela del empleador, o que se aproveche de los conocimientos adquiridos en la empresa o que utilice información confidencial, sin embargo, como se apreció en este apartado, esto representa una multiplicidad de consecuencias jurídico-económicas perjudiciales para el trabajador y su familia, ya que al tener acceso solamente a un salario y con las posibilidades de realizar el mismo trabajo para otro patrono debe respetar la cláusula de exclusividad so pena de someterse a determinadas sanciones por infringir la misma.

#### **4.1 Principios del Derecho de Trabajo que Protegen a los Trabajadores**

En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco existe una serie de principios que fundamentan el actuar de todo lo que envuelve a las relaciones y resoluciones en esta materia específica del derecho. “Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.”<sup>25</sup> Por lo que los principios son los motivos que inspiran la creación de leyes y algunas figuras jurídicas.

En relación a los principios fundamentales del derecho de trabajo, existen tres elementos esenciales, que se deben tomar en cuenta para el estudio de los mismos; el primero: que son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones, cabe indicar que un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla y para suplirla cuando sea necesario, siendo así que se habla de los principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral; el segundo: que por ser propios del derecho de trabajo son

---

<sup>24</sup> Nogueira Guastavino, Magdalena. **La Prohibición de Competencia Desleal en el Contrato de Trabajo.** Pág. 204

<sup>25</sup> Sum Coyoy, Carlos. **La Necesidad de Incorporar el Estudio del Derecho Laboral en la Temática Escolar Guatemalteca con Vista Hacia los Futuros Trabajadores y Patronos, Para Evitar el Desconocimiento de las Leyes Laborales.** Pág. 2



distintos de los que existen en otras ramas del derecho, los cuales sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad, por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras áreas del derecho así mismo tienen que ser absolutamente exclusivos, pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas; por último elemento esencial, el que hace alusión a que todos los principios tienen alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

En Guatemala los principios laborales se encuentran plasmados en el cuarto considerando del Código de Trabajo, los cuales son conceptualizados como características ideológicas que inspiran la legislación laboral nacional y por ende, cuentan con la aceptación general de las figuras relacionadas con el ámbito laboral guatemalteco. Los principales principios laborales son: el principio de tutelaridad, de irrenunciabilidad, de imperatividad, realista y objetivo, democrático, de sencillez, conciliatorio, de equidad y de estabilidad. El principio de tutelaridad se puede considerar dentro de los que protegen a los trabajadores, tomando en cuenta que tiene como función primordial compensar la desigualdad económica de los trabajadores en comparación con los empleadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, de acuerdo al cuarto considerando del Código de Trabajo.

Asimismo, el principio de irrenunciabilidad es protector de los derechos de los trabajadores toda vez que establece un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, por lo que aunque se comprometa a renunciar a determinado derecho se toma como no puesto con el objeto de preservar los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás cuerpos legales laborales establecen en favor de los trabajadores.

Por último, el principio de imperatividad que consiste en todas las normas laborales son de aplicación forzosa, es decir, en ninguna relación laboral se debe obviar estas normas, protegiendo así los derechos de los trabajadores, dada la desventaja en la que se encuentran ante los empleadores.

En síntesis, todos estos principios son garantes de los derechos mínimos que poseen todos los trabajadores, independientemente del campo donde se desenvuelvan, por lo que se puede afirmar que estos representan un mecanismo de protección laboral de todos los asalariados guatemaltecos.

## **4.2 El Pluriempleo en la Legislación Internacional**

El pluriempleo es manejado de diferente manera en las distintas legislaciones, dándole la importancia que se merece en algunas de ellas y en otras limitándolo en protección de los intereses patronales, por ello, es de suma importancia poder conocer de qué formas es tratada esta figura laboral en las legislaciones internacionales.

En España el pluriempleo se encuentra plenamente reconocido por la legislación de dicho país, específicamente por el Artículo 9 del Reglamento General Sobre Cotización y Liquidación de Otros Derechos de la Seguridad Social, el cual establece que: se entenderá por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

Es decir, en el ordenamiento jurídico español en materia laboral, el pluriempleo está plenamente reconocido incluso por las normas de seguridad social, haciendo que las limitaciones que puedan surgir en contra del pluriempleo se vean disminuidas por la preminencia del derecho al trabajo que tienen todas las personas por sobre los intereses de los empleadores.

En Chile el pluriempleo no se encuentra regulado en forma expresa ni sistemática, a pesar de ello, es posible encontrar algunas normas que se refieren a la prestación de servicios para dos o más empleadores simultáneamente. Es decir, el pluriempleo no se encuentra normado, ya sea en forma permisiva, restrictiva o prohibitiva. De manera que en el ordenamiento jurídico chileno en principio no existen impedimentos a la posibilidad que tiene una persona de desarrollar dos o más actividades laborales en un mismo

tiempo. No obstante, el Artículo 160 del Código de Trabajo chileno, constituye una seria limitación al pluriempleo, toda vez que esta indica que el patrono está facultado para extinguir un contrato de trabajo si invoca la causal de negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. Es decir, sí está regulada de manera somera la cláusula de exclusividad. De manera que al igual que Guatemala, el pluriempleo en Chile está sin el desarrollo correspondiente para el beneficio de los trabajadores.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público, prohíbe el pluriempleo sin ninguna excepción, sin embargo, el numeral 1 del Artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que se prohíbe desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que el horario lo permita. En cuanto al sector privado, en Ecuador los trabajadores no tienen ninguna limitación para poder desarrollar dos empleos simultáneos para diferente patrono, dejando en claro la posibilidad de la existencia del pluriempleo en este sector laboral.

Por último, en Argentina el pluriempleo está restringido de manera tácita, tomando en cuenta que el Artículo 88 de la Ley de Contratos de Trabajo preceptúa que los trabajadores deben abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste. En otras palabras, los trabajadores argentinos deben contar con la autorización expresa del patrono para poder llevar a cabo un segundo trabajo.

En este orden de ideas, es menester afirmar que el pluriempleo se encuentra en pleno desarrollo a nivel mundial el cual es casi una tendencia por necesidad propia del ser humano, en virtud de contar con los recursos económicos necesarios que ayuden a su subsistencia, por la diferencia latente que existe entre los ingresos económicos de las clases obreras y las canastas básicas vigentes generalmente en la mayoría de países latinoamericanos, por lo que todavía no existe un consenso que admita plenamente esta importante figura jurídica de materia laboral claramente identificada, dado que en algunas legislaciones se prioriza más el interés patrimonial del empleador que el propio derecho al trabajo que poseen los ciudadanos y a una remuneración adecuada para cubrir sus



gastos domésticos y personales.

#### **4.3 Vulneración al Derecho de Trabajo por la Cláusula de Exclusividad en los Contratos de Trabajo**

De acuerdo al Párrafo Tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, “la exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.” Lo indicado en el artículo antes citado es una clara vulneración al derecho al trabajo, en especial a norma suprema, como lo es el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, considerando que restringe de cierta manera la posibilidad para que las personas que tengan la oportunidad de desempeñarse en dos o más trabajos lo puedan hacer, ya que, el artículo mencionado insinúa que en todos los casos donde haya incompatibilidad también existe un conflicto de intereses, lo cual se debe en gran manera a que el pluriempleo no está desarrollado para entrar en detalle en cada caso en concreto.

De tal manera que, la cláusula de exclusividad materializada en un contrato individual de trabajo prohíbe trabajar simultáneamente en alguna otra empresa que se pueda considerar competidora durante todo el tiempo de duración del contrato, si bien es cierto, en algunos casos efectivamente se puede incurrir en competencia desleal con algunos trabajadores malintencionados, representa una limitación al derecho al trabajo de muchos trabajadores que se ven restringidos a optar por un segundo empleo de medio tiempo, es decir, esta normativa guatemalteca generaliza en cuanto a la competencia desleal.

En este orden de ideas, la cláusula de exclusividad establecida en el Código de Trabajo guatemalteco constituye una vulneración al derecho al trabajo establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, más tomando en cuenta que los contratos de trabajo en la práctica actualmente se han convertido en una especie de contratos de adhesión, puesto que, se deja al arbitrio del sector patronal las



condiciones de conformidad con su giro productivo, por lo que, el trabajador es solo el adherente y con esto se transgreden sus derechos humanos laborales que en cierta manera son inherentes al mismo, como el derecho a optar a un trabajo más y por ende, a obtener una remuneración digna que le permita satisfacer sus necesidades básicas y de las personas dependientes económicamente de éste.







## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al estar integrada por todos los elementos que componen la presente investigación, se expone de manera fehaciente que la limitación a optar a un segundo empleo, establecida en el párrafo tercero del Artículo 18 del Código de Trabajo, provoca una multiplicidad de consecuencias jurídico-económicas en perjuicio del trabajador, que incluso vulneran el Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, es decir, se restringe plenamente el derecho al trabajo que tienen todos los guatemaltecos, lo que implica un incremento a la precariedades económicas de los trabajadores y sus dependientes, como lo es una deficiente o nula educación y una limitada alimentación.

Debido a que la limitación que regula el ordenamiento laboral guatemalteco deriva en aspectos negativos para los trabajadores, los parlamentarios deben derogar dicha normativa o en todo caso, legislar profundamente al respecto para que el derecho constitucional no se vea vulnerado como sucede hoy en día con el sistema vigente. O en todo caso, los trabajadores que estén sujetos a la cláusula de exclusividad deben ser retribuidos económicamente como compensación de lealtad patronal, por parte de los empleadores. Esto para que se protejan los derechos constitucionales como lo es el derecho al trabajo, más aun considerando que la legislación nacional es predominantemente protectora de los derechos fundamentales de los empleados, tal como lo preceptúa el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.





## BIBLIOGRAFÍA

ALARTE MAYORDOMO, Carmen. **Pluriempleo y Pluriactividad en el Sector Privado Español**. España: Ed. Academia española, 2012.

CABANELLAS, Guillermo. **El Derecho de Trabajo y sus Contratos**. Estados Unidos: Ed. Mundo atlántico, 1945.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II. Argentina: Ed. Heliasta, 1972.

CAJAS ULLOA, Alejandra. **El Pluriempleo y sus Restricciones**. Chile. (S.E.) 2015.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2009.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio y Guidi Moggia Caterina. **Manual del Contrato de Trabajo**. Chile: Ed. Legal Publishing, 2010.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho Individual del Trabajo**. Estados Unidos: Ed. Oxford University Press, 1999.



GONZÁLEZ ANDRADE, Roberto. **La Industria Maquiladora**. Guatemala: Ed. Nacional S.A., 2000.

GRISOLIA, Julio Armando. **Manual de Derecho Laboral**. Argentina: Ed. Abeledo Perrot S.A, 2016.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2010.

NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. **La Prohibición de Competencia Desleal en el Contrato de Trabajo**. España: Ed. Aranzadi, 1997.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: **Por Una Globalización Justa: El Papel de la OIT. Informe del Director General Sobre la Comisión Mundial Sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo**. Suiza. (s.e.) 2004.

RADBRUCH, Gustavo. **Introducción a la Filosofía del Derecho**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2013.

REYNOSO CASTILLO, Ricardo. **Los Contratos de Trabajo**. México: Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, 2011.

ROMÁN AVENDAÑO, Mónica. **Análisis del Contrato Individual de Trabajo Escrito Como Seguridad Jurídica Para el Patrono y Para el Trabajador**. Guatemala. (S.E.) 2013.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes Críticos Sobre la Historia del Trabajo y la Historia del Derecho Laboral**. Guatemala. (S.E.) 1976.



**SUM COYOY, Carlos. La Necesidad de Incorporar el Estudio del Derecho Laboral en la Temática Escolar Guatemalteca con Vista Hacia los Futuros Trabajadores y Patronos, Para Evitar el Desconocimiento de las Leyes Laborales. Guatemala. (S.E.) 2005.**

**VILLATORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. México: Ed. Porrúa, 2010.**

**ZABALETA MÉNDEZ, Elsa. Decadencia del Contrato de Trabajo Por Desnaturalización de su Contenido y Esencia en la Legislación Laboral Guatemalteca. Guatemala. (S.E.) 2008.**

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.**

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