

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

**LA SUSTITUCIÓN DEL PATRONO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUDWIN JULIO CÉSAR ARRIAGA PADILLA

Previo a conferírsele el Grado Académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto del 2,005

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis

VOCAL II: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL III: Lic. José Francisco Peláez Córdón

VOCAL IV: Br. René Gilberto Méndez Gálvez

VOCAL V: Br. Marvin Alexander Figueroa Ramírez

SECRETARIO: Lic. Gustavo Bonilla

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis”.
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y
Notariado y Público de Tesis).

INDICE

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

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1. El problema.....	1
1.2. Objetivos generales.....	1
1.3. Objetivos específicos.....	1
1.4. Hipótesis.....	2
1.5. Variables.....	2
1.6. Definición de variables.....	2
1.6.1. Sustitución patronal.....	2
1.7. Tipo de estudio.....	3
1.8. Alcances.....	4
1.9. Límites.....	4
1.10. Aportes.....	4

CAPÍTULO II

1. Del derecho de trabajo y sus fines

2.1. Definición.....	7
2.2. Naturaleza jurídica.....	7
2.3. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	8
2.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	10
2.4.1. La doctrina.....	10
2.4.2. Las fuentes históricas.....	11
2.4.3. Las fuentes reales.....	11

2.4.4. Las formales.....	11
2.4.5. Principios procesales del derecho del trabajo.....	13
2.4.6. La equidad.....	15
2.5. ¿Quien es un patrono?.....	16
2.6. ¿Quien es un trabajador?.....	16
2.7. Fines del derecho laboral desde el punto de vista Socioeconómico.....	17

CAPÍTULO III

3. Del contrato de trabajo	
3.1. Definición.....	19
3.2. Breve reseña histórica del contrato de trabajo y sus diferentes denominaciones.....	20
3.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	21
3.4. Derechos y obligaciones que nacen de una relación o contrato de trabajo.....	22
3.5. Clases y causas de suspensión de los contratos de trabajo.....	24
3.6. Causas de terminación de los contratos de trabajo.....	24
3.7. Acciones legales que derivan para trabajadores y patronos con ocasión de la terminación de los contratos de trabajo.....	26
3.8. Consecuencias jurídicas-económicas para el patrono que da por terminado un contrato de trabajo sin justa causa o por darse	

por despedido un trabajador con causa justificada.....	27
--	----

CAPÍTULO IV

4. De la sustitución	
4.1. Definición de sustitución.....	31
4.2. Patrono sustituto.....	31
4.3. Patrono sustituido.....	31
4.4. El plazo en el contrato laboral. . .	32

CAPÍTULO V

5. Principio y garantías mínimas	
5.1. Principios y garantías mínimas que informa al derecho laboral.....	39
5.1.1. Principio de tutelaridad protector o tutelar de los trabajadores como principio fundamental.....	39
5.1.2. Principio protección al derecho de libre sindicalización como principio fundamental.....	42
5.1.3. Principio de estabilidad laboral como principio fundamental.....	46
5.1.4. Concepto de estabilidad.....	48

CAPÍTULO VI

6. Actitudes que se asumen	
6.1. Actitud de los patronos ante el trabajador en caso de la sustitución.....	51
6.2. Derechos y acciones del trabajador.....	54
6.3. Obligaciones, acciones y omisiones del patrono	

sustituto y patrono sustituido.....	55
6.3.1.De las clases de obligaciones.....	56
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la sabiduría y la vida para alcanzar mi meta.

A MIS PADRES:

Dr. Pedro Arriaga Lorenzana (Q.E.P.D.)

Elva Lorena Padilla Aldana de Arriaga

Con profundo amor y agradecimiento por el apoyo que en diferentes épocas de mi vida me han brindado y como premio a sus esfuerzos; y aunque mi señor padre (el filósofo desconocido) no este presente, se la dedico con respeto y admiración.

A MI COMPAÑERA DE HOGAR: Vivian Sucett Rosales Cano,

Por su amor, paciencia, apoyo y comprensión

Indiscutible.

A MIS HIJOS:

Steffany Paola Arriaga, Ludwin Antonio y

Diego Gabriel Arriaga Rosales.

Con amor, estímulo y ejemplo a seguir.

A MIS HERMANOS:

Pedro Ricardo, Dina Lissett, Joaquín Estuardo, Hector Adolfo, Carlos Gerardo, Hugo Roberto, Juan Luis, por su apoyo en todo momento.

A MIS SOBRINOS:

Ashley Lorena, Ismar Andre, Estuardo José, Luis Gerardo, Maria Rene, Roberto Isaac, Paula Sofía, con cariño.

EN ESPECIAL A:

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

INTRODUCCIÓN

El tema propuesto encuentra sus bases justificativas en la aplicación del Artículo 23 del Código de Trabajo, que regula la figura de la Sustitución del Patrono; sus implicaciones y repercusiones al momento de sustituir la parte patronal en la relación laboral, la forma de comunicar la decisión de sustitución de los patronos a los trabajadores el fin y tratamiento de los contratos de trabajo existentes entre trabajadores y patronos, lo imperante que se torna la modificación del plazo de seis meses de responsabilidad del patrono sustituido que establece dicho Artículo por un plazo más amplio que sea justo para ambas partes, determinar las obligaciones y los derechos de cada una de las partes de la relación de trabajo.

Debido a los constantes cambios en el mundo de los negocios, es frecuente encontrarse con la problemática y múltiples diferencias para efectuar un cambio de patrono, ya sea en una empresa pequeña de iniciativa privada, individual o jurídica, una gran transnacional o bien por las instituciones autónomas o semiautónomas del Estado, especialmente por la actitud que asumen los trabajadores muchas veces en aceptar esta situación.

Por tal razón se hace necesario establecer las normas, los principios, la interpretación y las leyes que regulan la sustitución patronal, con el fin de proponer una legislación adecuada para reformar el Artículo 23 del Código de Trabajo

Se hace necesario modificar la redacción del Artículo 23 del Código de Trabajo, con el propósito de ampliar el plazo de seis meses que establece dicho Artículo, delimitar las obligaciones que le corresponden a cada patrono y los efectos procesales que sufre una demanda al realizarse una sustitución patronal. Es entonces evidente que nuestra legislación laboral es pobre en cuanto a definir más claramente ciertas obligaciones que se derivan de la institución de la sustitución patronal para las partes obligadas a cumplir con los trabajadores, (en este caso los patronos sustitutos y sustituidos), situación que actualmente ha tomado tanto auge y que por interés de negocios esta institución es cada vez más usada.

El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, para evitar las desigualdades que se dan entre el patrono y el trabajador en la realidad de nuestra sociedad, a la vez constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para éste y debe garantizarse el cumplimiento pleno por parte de los patronos, de las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores.

Para la realización de la presente investigación se utilizaron los métodos analítico y sintético con el objeto de determinar los problemas que contrae la sustitución patronal en el derecho laboral guatemalteco; así como los métodos inductivo y deductivo los cuales permitirán abordar los puntos en todas sus relaciones y vínculos para obtener de estos el conocimiento de la esencia de los fenómenos y con ello reconstruir la teoría del objeto de estudio.

Los capítulos de la investigación abarcaran lo siguiente: el primero lo relativo al planteamiento del problema, el segundo al derecho de trabajo y sus fines, el tercero al contrato de trabajo, el cuarto a la sustitución patronal, el quinto a los principios y garantías mínimas y por último el capítulo sexto comentara las diferentes actitudes que se asumen por la partes en una sustitución patronal.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

1.1. El problema

Debido a los constantes cambios en el mundo de los negocios, es frecuente encontrarse con la problemática y múltiples diferencias para efectuar un cambio de patrono, ya sea en una empresa pequeña de iniciativa privada, individual o jurídica, una gran transnacional o corporación o bien por las instituciones autónomas o semiautónomas del Estado, especialmente por la actitud que asumen los trabajadores muchas veces en aceptar esta sustitución; establecer la forma de cómo se hará la división de responsabilidades de ambos patronos al darse un determinado caso de sustitución patronal y los efectos procesales que una sustitución conlleva

1.2. Objetivos generales

Analizar y establecer las normas, los principios, la interpretación y las leyes que regulan la sustitución patronal, con el fin de proponer una legislación adecuada para reformar el Artículo 23 del Código de Trabajo para fijar un plazo mayor al vigente, crear una definición más clara de cuales son las obligaciones de cada uno de los patronos, establecer mecanismos a la Inspección General de Trabajo para orientar al trabajador al momento de sustitución de patrono que le afecten y los efectos procesales que conlleva una sustitución patronal.

1.3. Objetivos específicos

Realizar un análisis doctrinario de las normas, los principios, la interpretación y las leyes que regulan la sustitución laboral.

Actualizar la legislación laboral en materia de sustitución laboral, con la finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores, así como delimitar mejor las obligaciones de cada uno de los patronos relacionados (sustituto y sustituido).

Establecer la necesidad de incluir en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos laborales, cláusulas que protejan al trabajador de las sustituciones patronales.

1.4. Hipótesis

La regulación laboral vigente sobre sustitución patronal, ofrece un resguardo a los derechos de los trabajadores vinculados con un patrono determinado y se define claramente las obligaciones de cada uno de los patronos, sin embargo existen casos complejos que deben quedar sujetos a normas claras y precisas para evitar conflictos laborales innecesarios.

1.5. Variables

Independiente: Sustitución Patronal.

Dependiente: El resguardo a los derechos de los trabajadores vinculados con un patrono determinado, definición clara de obligaciones de cada patrono y efectos procesales que conlleva.

1.6. Definición de variables

1.6.1. Sustitución patronal

Se entiende por sustitución patronal, aquel hecho mediante el cual la ley permite a dos patronos poder reemplazarse uno por otro en la propiedad de una empresa y

consecuentemente, asumir y suceder en las obligaciones y derechos laborales que se mantienen en relación a los contratos individuales de trabajo vigentes en la misma.

Conviene en este apartado mencionar que con la finalidad de fundamentar la naturaleza u origen de esta institución, se hace necesario analizar nuestra legislación constitucional, civil y de comercio, ya que son estos derechos quienes en última instancia, estipulan claramente las garantías que permiten disponer libremente de bienes propios, como en esta caso puede ser la libre disposición de enajenar una empresa, subrogando un patrono por otro. De esta forma, el Artículo 39 de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza el derecho a la propiedad privada al garantizar la facultad de todo guatemalteco a disponer libremente de sus bienes y derechos de acuerdo con la Ley. Por su parte el Código de Comercio regula a la empresa mercantil en su título III como un bien mueble, siendo el artículo 656 del mismo cuerpo legal, que establece que “la transmisión de una empresa se hará de acuerdo con las formalidades establecidas para la fusión de sociedades si el enajenante es una sociedad...”; manifestándose por consiguiente, el basamento de poder efectuar una sustitución patronal mediante una norma eminentemente dispositiva de un bien propio, como se reputa la empresa mercantil, o dicho en otras palabras, que permite que la empresa como bien mismo, se pueda trasladar libremente el dominio a otra persona, con lo cual se origina la facultad de efectuar una sustitución patronal.

1.7. Tipo de estudio

Explicativo, porque pretendo establecer una relación entre el derecho vigente, lo que se da en la practica y lo que se propone del problema investigado mediante la

doctrina y la opinión de expertos en materia laboral.

1.8. Alcances

Se analizaron los principios, las normas, la interpretación de la norma laboral específica que regula la sustitución laboral Artículo 23 del Código de Trabajo, los casos sobre este punto conocidos por la Inspección General de Trabajo de Guatemala, la forma en que aplican y orientan al trabajador al momento en que se da el problema investigado y los efectos procesales de la sustitución de patrono.

1.9 Límites

En cuanto a la investigación, se estableció que en la Inspección General de Trabajo, no existen muchos casos sobre este tema particular, así como el poco interés de las autoridades en proporcionar ayuda en un trabajo de este tipo. En cuanto a los Tribunales y Salas de Trabajo y Previsión Social, se constató que existen pocos casos con sentencia y apelación, toda vez que la doctrina existente no es suficiente ni amplía en cuanto se refiere a esta institución.

1.10. Aportes

La principal contribución de este estudio, fue analizar doctrinariamente las normas, los principios, la interpretación y las leyes que regulan la sustitución patronal, proponer una ampliación al plazo de seis meses que actualmente se establece en el Artículo 23 del Código de Trabajo; delimitar qué obligación le corresponde al patrono sustituto y al patrono sustituido, y cuáles son estas obligaciones; establecer una guía sencilla que le sirva al trabajador como orientación al presentarse a la Inspección General de Trabajo,

para conocer los derechos que las leyes de trabajo establecen para el caso de sustituciones patronales.

CAPÍTULO II

2. Del derecho de trabajo y sus fines

2.1. Definición

El Licenciado Mario López Larrave, en su obra Síntesis del Derecho de Trabajo Guatemalteco, citando al maestro Mario de la Cueva, define al Derecho Laboral de la siguiente forma: “Conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de los servicios.”⁽¹⁾

2.2. Naturaleza jurídica

De conformidad con lo establecido en el Artículo 14 del Código de Trabajo y las características ideológicas que inspiran nuestra legislación laboral, contenidas en las literales c) y e) de la parte considerativa del referido código, el derecho del trabajo es de NATURALEZA PÚBLICA, toda vez que los mismos en su orden establecen: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad”, “Que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común (derecho privado)”. “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por

⁽¹⁾ LOPEZ LARRAVE, MARIO. Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. Pág. 823

lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Para el Licenciado José María Ramos Donaire, en su libro Derecho del Trabajo Guatemalteco primer curso, “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y precisamente su condición de Derecho Público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad; y en que su cumplimiento se sanciona con intervención estatal.”⁽²⁾

Como puede verse el carácter público del derecho del trabajo, esencialmente lo constituye el hecho de que patronos y trabajadores no pueden voluntariamente fijar las condiciones en que va a prestarse el servicio y el monto del salario que ha de pagarse, excepto cuando supere las condiciones mínimas que el Estado a través de la ley (Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral) les impone, puesto que de lo contrario prevalece lo dispuesto por el Estado, aunque se haya aceptado por el trabajador voluntariamente.

2.3. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

Para el tratadista Mario de la Cueva, “El Derecho del Trabajo es resultado de la división honda que en el siglo XVIII produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal, y que no quiere decir que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que as partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho, pero estas normas eran, por su fundamento y

⁽²⁾ RAMOS DONAIRE, JOSE MARIA. Derecho del trabajo Guatemalteco, Primer Curso. Pág. 10.

su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo, entre las cuales se señalan algunas instituciones del derecho romano como los Colegios de Artesanos de Roma (Collegia Epificum), los cuales tenían más bien un carácter religioso y mutualista que profesional, puesto que no gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios, y por otra parte el régimen corporativo de la Edad Media.”⁽³⁾

Para el Licenciado José María Ramos Donaire, “Los inicios del Derecho Laboral los podemos encontrar en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre, en vista de que el trabajador de las industrias, “un miserable”, era explotado por las jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.”⁽⁴⁾

Con relación al tema y refiriéndose a nuestro país, el Licenciado Mario López Larrave, en su obra citada, expone que “Durante la colonia no rigieron efectivamente normas de derecho laboral, pues las leyes de Indias que nos regían, como el resto de Hispanoamérica, fueron leyes de fachada, y la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, fue una conducta colectiva, real y comprobada, situación que se prolongó también hasta los primeros cincuenta años de vida políticamente independiente, hasta que con el advenimiento de la Revolución

⁽³⁾ DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 8.

⁽⁴⁾ Ob. Cit, Pág. 13.

Reformista del General Justo Rufino Barrios (1871), se inicia un fuerte movimiento de codificación, entre los cuales figuran los códigos civil, penal de procedimientos, etcétera, y así, dentro del Código Civil, con fundamento en la falacia de la “autonomía de la voluntad” se dedican unos pocos artículos al “arrendamiento de servicios”, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protegía.

Posteriormente a esta época, los antecedentes históricos más cercanos al primer Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 330 del Congreso e la República, que entró en vigor el 1º. De mayo de 1947), lo constituyen la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, y la Ley de Trabajo contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, promulgada durante el gobierno del General José Maria Orellana.”⁽⁵⁾

2.4. Fuentes del derecho del trabajo

Previamente a comentar sobre el tema, parto del significado de la palabra fuente, la cual deriva del latín fons-fontis, que significa: “lugar donde se origina algo”. En virtud de lo expuesto, entre las fuentes del Derecho del Trabajo guatemalteco, según lo expuesto se pueden mencionar:

2.4.1. La doctrina

Que es el “Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho, que explica y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del derecho; ya que el prestigio y autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor

⁽⁵⁾ Ob. Cit. Págs. 821, 823.

del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Definición del Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio).⁽⁶⁾

2.4.2. Las fuentes históricas

Que están constituidas por todos aquellos documentos que nos revelan lo que fue, ha sido y es el Derecho en el transcurso del tiempo.

2.4.3. La fuentes reales

También llamadas materiales, que son aquellos factores o elementos históricos, sociales, económicos, culturales, religiosos, etcétera, que un momento dado influyen en el contenido de las reglas del derecho (leyes).

2.4.4. Las formales

Que está constituidas por el organismo de donde brotan las leyes y su respectivo proceso de elaboración, (Asamblea Nacional Constituyente, Organismo Legislativo y en algunas oportunidades el Organismo Ejecutivo a través de los decretos leyes).

Dentro de las fuentes formales del derecho, en lo que respecta al Derecho de Trabajo, se encuentra en primer lugar nuestra ley suprema, que es la Constitución Política de la República de Guatemala, en segundo lugar las demás leyes ordinarias laborales, tales como el Código de Trabajo, Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, y la Ley de la Bonificación Incentivo por

⁽⁶⁾ OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 262.

Productividad y Eficiencia, y por último, según concuerdan en gran parte los Licenciados José María Ramos Donaire y Mario López Larrave, podemos encontrar el Derecho Internacional del Trabajo, la jurisprudencia, la doctrina, el pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresas, de industrias, de actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, y aunque inapropiadamente, los reglamentos interiores de trabajo y los usos o prácticas de la empresa.

No obstante lo expuesto, cabe hacer la aclaración que con relación al tema, el Licenciado Ramos Donaire manifiesta que “El maestro De La Cueva, critica que el legislador al tratar el tema de las fuentes, únicamente se concreta a fuentes que ya eran fuentes del derecho civil, sin percatarse que en el Derecho del Trabajo existen otras fuentes que son propias de este instituto.”⁽⁷⁾

Igual consideración hace el Licenciado López Larrave, al decir que “Pareciera pues, que la única fuente originaria del derecho laboral fuera la ley y los reglamentos, y que los demás medios solamente funcionarían para colmar lagunas legales, sin embargo no es así.”⁽⁸⁾

Para sustentar lo manifestado, ambos profesionales indican que nuestro Código de Trabajo jerarquiza las fuentes del derecho laboral de diferente manera, al establecer en el Artículo 15 que los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo

⁽⁷⁾ Ob. Cit. Pág. 19

⁽⁸⁾ Ob. Cit. Pág. 846

con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios.

Con relación a la jerarquización de las leyes de trabajo, el Licenciado Mario López Larrave sustenta el criterio de que “Tienen prioridad las normas que otorguen mejores prestaciones al trabajador, sin importar la fuente de origen de las mismas, con base en el principio de aplicación de la norma más favorable, al trabajador (Individuo pro operario) contenido en Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala); puesto que la ley pierde importancia, al relegarla otra norma que supere las prestaciones mínimas, lo cual de conformidad con el referido artículo, se logra a través de la contratación individual o colectiva.”⁽⁹⁾

2.4.5. Principios procesales del derecho del trabajo

Al hablarse de principios procesales, se refiere al proceso (que se inicia con una demanda ante un tribunal), que es el medio que se debe utilizar para hacer valer los principios de tutelaridad de los trabajadores, mínimo de garantías sociales, derecho necesario y por ende imperativo, realista y objetivo, de buena fe, de estabilidad laboral, que se encuentran establecidos en la Constitución Política de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

El Licenciado Mario Efraín Nájera Farfán, en su libro Procesal Civil Práctico, manifiesta que “El proceso es la entidad abstracta que se materializa a través de los

⁽⁹⁾ **Ob. Cit. Pág. 847**

actos que es necesario realizar para la actuación del derecho.”⁽¹⁰⁾

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, citando a Ramiro Podetti, indica que para este último, “Los principios fundamentales del proceso laboral son las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”⁽¹¹⁾ Ahora bien, con relación a nuestro derecho procesal laboral, indica que según lo exponía al Licenciado Mario López Larrave, “Si se acepta que el Derecho de Trabajo es un derecho clasista, puesto que ve a los trabajadores como clase, y que en este sentido debe tutelar preferentemente intereses sociales y no individuales, las líneas matrices que le dan fisonomía al proceso de trabajo podrían ser:

- a) Principio Protector o Tutelar de los Trabajadores, que se materializa en los poderes directivos del Juez de Trabajo para poder equiparar la situación desigual de los litigantes.

- b) Principio de Economía Procesal, que se logra por la celeridad y rapidez del juicio, exoneración de papel sellado y timbre, dispensas de gastos judiciales, exoneración de auxilio profesional, etc.

- c) Principio de Concentración, que consiste en verificar el mayor número de actos procesales en una sola comparecencia o diligencia (audiencia).

⁽¹⁰⁾ NAJERRA FARFAN, MARIO EFRAÍN. *Procesal Civil Práctico*. Pág. 37

⁽¹¹⁾ CHICAS HERNÁNDEZ, RAUL ANTONIO. *Introducción al Derecho Procesal de Trabajo*. Pág. 21

- d) Principio de Impulso Procesal de Oficio, porque el obligado a promover el juicio es el Juez y no las partes, y de aquí que en el proceso laboral no exista la figura de la caducidad de la instancia.
- e) Principio de Sencillez, este consiste en que el campo procesal laboral las formalidades del proceso deben ser las mínimas y absolutamente necesarias, ya que de conformidad con el considerando quinto del Código de Trabajo, el mismo fue dotado de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos con el fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios.
- f) Principio de la Flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas, este principio se relaciona con la inversión de la carga de la prueba (no prueba el que afirma, sino que la otra parte) y los medios de apreciación de la misma por parte del Juez, al dictar sentencia (sana crítica, libre convicción).
- g) Principio de Probidad o de Lealtad, este se materializa en los amplios poderes de disciplina del Juez para sancionar a la parte que no litigue de buena fe (Ejemplo: interposición de recursos innecesarios o dilatorios).”(12)

2.4.6. La equidad

La equidad como fuente del derecho, de acuerdo a lo expuesto por le Licenciado José María Ramos Donaire, “Es un procedimiento en la interpretación el mismo, cuando se aplica a un caso concreto, puesto que la aplicación mecánica de la justicia lleva a la injusticia, si se aplica como fórmula general, porque siendo bueno lo justo, lo equitativo

⁽¹²⁾ **Ibid. Págs. 22, 23**

es mejor que lo justo, en consecuencia la equidad es la armonía entre lo general y lo particular, es pues el remedio que el Juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.”⁽¹³⁾

2.5. ¿Quién es un patrono?

A lo largo de la historia se le ha denominado de diferentes formas al igual que al propio Derecho del Trabajo, y entre éstas denominaciones están: patrón, patrono, empresario, principal, dador de empleo, empleador.

Para nuestra legislación, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Nótese que según esta definición, el patrono no necesariamente tiene que ser el dueño de la empresa, ya que el mismo puede ser un arrendatario, usufructuario o concesionario del establecimiento.

Según Alberto Trueba Urbina, en la legislación Mexicana patrón es “Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador.”⁽¹⁴⁾

2.6. ¿Quién es un trabajador?

En la ley laboral de la República de México, según lo expuesto por Alberto

⁽¹³⁾ **Ob. Cit. Págs. 23, 24**

⁽¹⁴⁾ **TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 269**

Trueba Urbina en la obra citada, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y que para los efectos de esta disposición, se entiende por Trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”⁽¹⁵⁾

2.7. Fines del derecho laboral desde el punto de vista socioeconómico

Dada la desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores, uno de los fines del derecho laboral es el de conciliar el capital y el trabajo, atendiendo precisamente los factores económicos y sociales pertinentes, otorgándoles a los trabajadores una protección jurídica preferente para compensar dicha desigualdad.

Para Mario de la Cueva, las finalidades del derecho individual del trabajo con relación al trabajador, son “La protección de la vida y la salud del mismo, en una forma especial de las mujeres y menores trabajadores, y la obtención de un nivel decoroso de vida, así como la previsión social de los mismos, que comprende la preparación y ocupación del trabajador, el facilitarle una vida cómoda e higiénica y el asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancias.”⁽¹⁶⁾

⁽¹⁵⁾ **Ibid Pág. 268**

⁽¹⁶⁾ **Ob. Cit. Pág. 124**

CAPÍTULO III

3. Del contrato de trabajo

3.1. Definición

Para Eugenio Pérez Botija, en su obra Derecho de Trabajo, el contrato de trabajo “Es el acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.”⁽¹⁷⁾

El Licenciado Mario López Larrave, lo define así: “Contrato o relación individual de trabajo, es el vínculo mediante el cual, una persona física (trabajador) queda voluntariamente obligada a prestar a otra persona física o jurídica (patrono), sus servicios personales en forma subordinada, sin asumir los riesgos de la actividad y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”⁽¹⁸⁾

De las definiciones anteriores infiero que el trabajo lo prestan únicamente los seres humanos, que el contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador, que la retribución que paga el patrono es la contraprestación al hecho de utilizar o disfrutar de la actividad del trabajador, en la forma que esta disponga (dirección), puesto que aquel le debe obediencia dada su dependencia económica, que puede haber prestación del servicio sin que exista contrato, que se descarta la posibilidad de un trabajo gratuito y que las pérdidas que tenga el patrono no afectan o no tiene porque responder el trabajador.

⁽¹⁷⁾ PEREZ BOTIJA, EUGENIO. Derecho del Trabajo. Pág. 124

⁽¹⁸⁾ Ob. Cit. Pág. 854

Nuestro Código de Trabajo, en el Artículo 18, al definir el contrato individual de trabajo, indica, que 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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

3.2. Breve reseña histórica del contrato de trabajo y sus diferentes denominaciones

Así como el propio Derecho del Trabajo ha pasado por diferentes épocas, ha sido objeto de divergencias en cuanto a su ubicación dentro del derecho privado o público y ha recibido diferentes denominaciones, el contrato de trabajo por ser parte medular de éste también ha sido objeto de iguales consideraciones; en efecto según Mario de la Cueva, “Las ideas para explicar la naturaleza y el carácter del Derecho del trabajo son:

- a) La privatista, según la cual sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales consideradas como un derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil, que lo asimilaron con el contrato de arrendamiento (de servicios personales), de compraventa (de la energía de trabajo), contrato de sociedad (entre el patrono y el trabajador, aportando el primero su iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital, y la otra su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria, para luego dividirse el beneficiario), y por último como mandato, que no tuvo mucho auge, pues éste existe solamente para la ejecución de actos jurídicos;

b) La idea publicista y humanista del derecho del trabajo, que la considera como la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna, por medio de la aplicación forzosa del derecho objetivo social y de aquí su ubicación dentro del derecho público.”⁽¹⁹⁾

3.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para el maestro Mario López Larrave, “La fuente normal de las relaciones laborales en nuestro medio lo constituyen el contrato escrito o verbal, que está caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otro contrato, siendo éstos los siguientes:

- a) La subordinación, que etimológicamente se deriva del latín: “SUB” que significa bajo, y “ORDINARE”, que significa ordenar, en otras palabras el trabajador se encuentra bajo la orden del patrono, sin que esto signifique sometimiento (humillarse) el trabajador, puesto que la subordinación deriva del vinculo legal existente entre las partes.
- b) Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, que se refiere al hecho de que solo la persona física puede ser trabajador (intuitu personae) y que no se acepta el trabajo por encargo de otra.
- c) La esclavitud, que se refiere al trabajador y a la posibilidad que éste también

⁽¹⁹⁾ **Ob. Cit. Pág. 446**

pueda trabajar para otro empleador o sea que no necesariamente tiene que trabajar exclusivamente para un solo patrono, excepto cuando exista incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, por ejemplo el horario de la semana o se haya convenido expresamente en el contrato, como en el caso que se contrata al trabajador por sus cualidades personales, como por ejemplo un actor famoso.

d) Retribución de cualquier clase o forma: que es la contraprestación fundamental al servicio personal que presta el trabajador, la cual se materializa mediante el salario, el cual puede pactarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión en ventas o cobros, participación en utilidades y satisfacerse por el pago en efectivo en moneda de curso legal y en especie (el monto máximo del treinta por ciento para trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas):

e) La ausencia de riesgo para el trabajador, esta se concretiza en el hecho de que ninguna forma el trabajador absorbe las eventuales pérdidas del patrono, puesto que es éste quien organiza, dirige y decide en el centro de trabajo.”⁽²⁰⁾

3.4. Derechos y obligaciones que nacen de una relación o contrato de trabajo

Los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos surgen precisamente desde el inicio de la prestación de los servicios o de la ejecución de una obra, toda vez, que por el carácter oneroso del contrato de trabajo, las obligaciones de una de las

⁽²⁰⁾ Ob. Cit. Págs. 855, 856

partes, son al mismo tiempo los derechos de las otra.

Para el autor Mario de la Cueva, siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación, la primera obligación del trabajador ha de consistir en “Desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que hubiera convenido, y entre estas señala como principales la de prestar el servicio en persona, la de desempeñarlo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas, y como accesorias, la de eficiencia, obediencia, fidelidad, de no concurrencia (no trabajar en su tiempo libre para la competencia), y la de coadyuvar a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa o la vida del patrono o de sus compañeros de trabajo.

Con relación a las obligaciones del patrono, indica que su obligación principal como contraprestación a la energía de trabajo recibida, es la de pagar el salario, y como accesorias, la de proporcionar el trabajo (las condiciones para poder desempeñarlo) recibir el producto del trabajo, proporcionar los materiales y útiles de trabajo, coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo propiedad del trabajador, guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores, obligaciones morales y sociales, (se refiere a la conducta que debe observar el patrono dentro de la empresa), prohibición de hacer propaganda política o religiosa, prohibición de poner al trabajador en el índice (lista negra por ejercer derechos colectivos), de extender certificaciones de buena conducta y eficiencia y de conceder permisos y licencias.”⁽²¹⁾

En nuestro medio los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores se

⁽²¹⁾ **Ob. Cit. Pág. 572**

encuentran contenidos del Artículo 61 al 64 del Código de Trabajo, las cuales coinciden en su mayoría con las descritas como principales y accesorias del derecho Mexicano enunciadas con anterioridad.

3.5. Clases y causas de suspensión de los contratos de trabajo

Del significado de la palabra suspensión, por lógica se deduce que el contrato de trabajo, aún cuando una o ambas partes, no estén cumpliendo con sus obligaciones principales, el mismo subsiste o continúa vigente con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, evitando la disolución de la relación y/o contrato de trabajo.

Para el maestro De La Cueva, la institución suspensión de las relaciones individuales de trabajo, “Es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen.”⁽²²⁾

3.6. Causas de terminación de los contratos de trabajo

La terminación de los contratos de trabajo puede llevarse a cabo por la voluntad de uno solo de los contratantes, de mutuo acuerdo, por causa imputable a la otra parte y por disposición de la ley. Según nuestro Código de Trabajo, la terminación de un contrato extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, criterio que no es aceptado por el Licenciado Mario López Larrave, quien además manifiesta en su citada obra que “Resulta muy importante la claridad legal del concepto de terminación, si se acepta con Caldera que uno de los momentos más fecundos en el Derecho

⁽²²⁾ **Ob. Cit. Pág. 773**

Laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un trabajador.”⁽²³⁾

Definitivamente ambos autores tienen razón, puesto que a la terminación del contrato de trabajo se tiene derecho al reclamo de prestaciones irrenunciables, tales como vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, salarios retenidos, y si el despido fue por causa injustificada o despido indirecto justificado, a indemnización por despido injustificado, prestaciones cuyo cumplimiento es forzoso.

Las causas de terminación de los contratos de trabajo en nuestro medio, se encuentra establecidas en los Artículos 76, 77, 79, 81, 83, 84, 85, 86 del Código de Trabajo, contemplándose dentro de las causa voluntarias en forma unilateral, el despido directo, despido indirecto, el abandono de labores, el despido con autorización judicial y la renuncia del trabajador; en forma voluntaria bilateral, el mutuo acuerdo, el cumplimiento del plazo, la conclusión de la obra y por otras ajenas a la voluntad de las partes, están la enfermedad y la invalidez permanente del trabajador, la vejez (en estos casos por despido o retiro), y entre los casos en que la terminación del contrato de trabajo lo dispone la ley se encuentra la muerte del trabajador, la muerte y la incapacidad del patrono y la insolvencia, quiebra y liquidación judicial o extrajudicial de la empresa y el de los empleados de la Dirección General de Trabajo que demoren el trámite de inscripción de un sindicato. (Artículos 85 y 218 literal d) del Código de Trabajo).

⁽²³⁾ **Ob. Cit. Pág. 883**

3.7. Acciones legales que derivan para trabajadores y patronos con ocasión de la terminación de los contratos de trabajo

No todas las causas de terminación de los contratos de trabajo derivan acciones judiciales para trabajadores y patronos, ya que dentro de éstas se encuentra únicamente el despido directo y el despido indirecto con o sin justa causa y el abandono de labores.

El trabajador al ser despedido por su patrono, atribuyéndole alguna de las causas contempladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, lo faculta para emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, que a su vez constituye el típico caso contemplado por nuestra legislación en que la carga de la prueba se invierte (el trabajador argumenta que su despido fue injusto y no tiene que probarlo él sino que su patrono), para que en caso contrario el patrono asuma las consecuencias jurídicas de dicho despido.

En el caso de la parte patronal, el derecho de que goza cuando un trabajador le comunique que da por terminado su contrato de trabajo atribuyéndole, algunas de las causas establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, también es el de emplazarlo ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto también de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, para de esa forma eximirse de las responsabilidades en que incurriría en caso contrario. Nótese que según la ley en ambos casos es el patrono el que tiene que probar lo que afirma, sin embargo en la realidad no es así, puesto que no existen antecedentes de que en caso de que un trabajador se de por despedido indirectamente el patrono lo haya demandado, como

dice el Código de Trabajo para probarle que abandonó injustamente su trabajo, si no que todo lo contrario, en la practica es siempre el trabajador el que promueve su acción en contra del patrono, ya se por despido directo injustificado o por despido indirecto justificado, y es más en este último caso, según la costumbre es el trabajador el que debe probar que existió causa justa para darse por despedido indirectamente por el patrono, en contravención del precepto jurídico indicado y de que aquí que se hable de la existencia en la práctica tribunalicia de un solo caso en que la carga de la prueba se invierte, siendo este el de despido directo injustificado.

3.8. Consecuencias jurídicas-económicas para el patrono que da por terminado un contrato de trabajo sin justa causa o por darse por despedido un trabajador con causa justificada

En nuestro medio las dos formas fundamentales de terminación de los contratos de trabajo que se generan responsabilidad para el patrono, son el despido directo o desahucio y el despido indirecto o retiro, siendo necesario en el primer caso que el patrono le comunique al trabajador su decisión de despedirlo y que éste cese efectivamente en su trabajo, y en el segundo caso, que el trabajador le comunique al patrono su decisión de darse por despedido indirectamente y cesar efectivamente en el desempeño de sus labores, contemplando también nuestra ley sustantiva laboral, como se dijo con anterioridad, las causales por las que ambas partes pueden tomar en su caso su respectiva decisión, debiendo en la practica el patrono probar la justa causa del despido o el trabajador que se retiro con causa justa.

Mario de la Cueva, con relación al tema y la legislación Mexicana, indica que “El

patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo, con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁽²⁴⁾

En nuestro medio el Artículo 78 del Código de Trabajo en su parte conducente establece que si una vez emplazado el patrono por el trabajador ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, para que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, éste no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder, (indemnización por tiempo servido), a razón de un mes de salario por cada año de servicios continuos, o en forma proporcional si éstos no alcanzan el año.

- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado desde el

⁽²⁴⁾ **Ob. Cit. Pág. 815**

momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario.

c) Las costas judiciales.

El Licenciado Mario López Larrave, con relación al tema expone que “En los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con mayor intensidad la potestad patronal para despedir, para de esa forma proteger los intereses de ambas partes, que citando a Ludovico Barassi, en el caso del trabajador, es el de no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, y de aquí la sanción que para el patrono significa la indemnización por despido injusto, y el interés del patrono, que es el que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación.”⁽²⁵⁾

⁽²⁵⁾ Ob. Cit. Pág. 886

CAPÍTULO IV

4. De la sustitución

4.1. Definición

Se entiende por sustitución patronal, aquel hecho mediante el cual la ley permite a dos patronos poder reemplazarse uno por otro en la propiedad de una empresa y consecuentemente, asumir y sucederse en las obligaciones y derechos laborales que se mantienen en relación a los contratos individuales de trabajo vigentes en la misma.

4.2. Patrono sustituto

La doctrina no establece un concepto específico para definir al patrono como un sujeto inmerso dentro de un proceso de sustitución, por lo que se transcribe a continuación una definición simple de patrono, emitida por el tratadista Manuel Osorio: “Persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.”⁽²⁶⁾

Con base a lo anterior se puede adecuar una definición de patrono sustituto, de la siguiente manera: aquella persona individual o jurídica que toma el lugar del patrono original, asumiendo las obligaciones patronales, así como de la totalidad de las mismas, al cumplirse ese plazo señalado.

4.3. Patrono sustituido

De igual manera carece de una definición concreta, por lo que se puede resumir como: aquella persona individual o jurídica que es cambiada o relevada por un nuevo

⁽²⁶⁾ OSSORIO, MANUEL. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Pág. 766

patrono, siendo responsable de sus obligaciones patronales frente a sus anteriores empleados durante el plazo que la ley establece.

4.4. El plazo en el contrato laboral

En materia laboral, el plazo se entiende suscrito como contrato por tiempo indefinido, en tanto el trabajador desempeñe su labor de manera eficiente y el patrono requiera sus servicios. Por otra parte si el patrono prescindiera de los servicios del trabajador, es sancionado si se le privó de este derecho sin una causal atribuible al mismo; y como se manifiesta por el Licenciado Luis Fernández Molina “El plazo viene a ser un elemento más que pretende el afianzamiento del trabajador a su plaza laboral, un apuntalamiento de la estabilidad y de la antigüedad.”⁽²⁷⁾

Sin embargo, deben considerarse también los contratos a plazo fijo con la finalidad de establecer que esta característica es excepcional, pues como se analizó anteriormente, todos los contratos en su naturaleza, se constituyen con plazo indefinido. En este sentido, el Artículo 26 del Código de Trabajo enuncia que: “En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tiene carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

Se puede deducir que la legislación es clara al señalar que fijar un plazo en un contrato de trabajo no es posible, salvo que la actividad o naturaleza de la relación laboral lo determine así, como lo menciona el Licenciado Luis Fernández Molina:

⁽²⁷⁾ **FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. Derecho Laboral Guatemalteco. Pág. 118**

“Puede ser un plazo fijo, taxativamente señalado, como sería la contratación por un periodo de seis meses para trabajar en un estudio que tiene que ser presentado precisamente en seis meses; o la contratación por dos años de una secretaria para laborar en una empresa extranjera que obtuvo autorización para operar por dos años en Guatemala. O bien dicho plazo puede ser estimado, esto es, sujeto a una obra o hecho que condiciona o establece dicho plazo. Tal es el caso de la contratación de albañiles para la construcción de una vivienda.”⁽²⁸⁾

Por lo que la clasificación del contrato de trabajo según el Código de Trabajo es:

- a) Contrato por Tiempo Indeterminado: cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, literal a, del Código de Trabajo).
- b) Contrato 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 (Artículo 25, literal b, del Código de Trabajo).
- c) Contrato 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 (Artículo 25, literal c, del Código de Trabajo).

⁽²⁸⁾ **Ob. Cit. Pág. 119**

De los razonamientos anteriores se deriva la importancia de establecer que la institución de la sustitución patronal no interrumpe, modifica, ni extingue los plazos indefinidos de los contratos de trabajo celebrados por el patrono sustituido, manteniendo de esta cuenta la existencia de las relaciones de trabajo intactas durante el proceso de sustitución.

El Artículo 23 del Código de Trabajo es claro al señalar que el patrono sustituido deberá responder solidariamente con el sustituto durante los seis meses siguientes a la fecha de la sustitución por todas las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, debiendo el sustituto responder por las que surjan a partir de ese momento. De conformidad con esta disposición, el régimen laboral existente entre trabajadores y patronos no se altera por la sustitución patronal, por lo tanto los derechos que se deriven del contrato individual de trabajo o de los pactos o convenciones colectivas (en este caso el plazo de los contratos), permanecen incólumes y por ellos responden solidariamente los patronos sustituto y sustituido durante los seis meses siguientes a la fecha en que se tenga lugar la sustitución.

La duración de las relaciones de trabajo no se interrumpen por el cambio de un nuevo patrono, pues como lo establece nuestra legislación: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas desde la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono...”. Esta disposición nos

remite a lo señalado por el tratadista Mario de la Cueva que dice: “El termino sustitución de patrono expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta el forma alguna las relaciones de trabajo.”⁽²⁹⁾

Es indispensable que en la legislación laboral relativa a la sustitución patronal y con la finalidad de mejorar ostensiblemente la estabilidad en el empleo de los trabajadores, ambos patronos (sustituto y sustituido), cumplan con sus sendas responsabilidades establecidas en la ley, respecto al mantenimiento del plazo de los contratos de trabajo. De esa forma se hace recomendable se incluya una modificación legislativa en cuanto al plazo previsto en el Artículo 23 del Código de Trabajo y el mismo se amplíe a un año con seis meses, con el objeto de que se garantice más el derecho del trabajador.

La importancia de ampliar dicho plazo, se hace con la intención de evitar que un empleador al momento de una sustitución patronal, con el objeto de ahorrarse el pago de los pasivos laborales, transfiera o enajene a otro patrono la empresa o unidad económica, argumentando posteriormente que no cuenta con los recursos suficientes para responder de todos los derechos que legalmente le correspondían a los trabajadores (derechos de antigüedad, séptimos días, etc.). A la vez trataría de evitarse que patronos insolventes que carezcan de bienes para responder de sus obligaciones patronales, sorprendan a los trabajadores, siendo necesario por lo anterior, establecer una garantía para el cumplimiento de las mismas a través de medidas de garantía,

⁽²⁹⁾ DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Capítulo XIX. Pág. 277

como lo podría ser la fianza; por lo que es innegable indicar que el legislador ha previsto para beneficio de los trabajadores el señalar y mantener un plazo en el Artículo 23 del Código de Trabajo, por lo que ampliar el plazo a un año hasta dos años, no sería suficiente si el patrono no cuenta con un patrimonio que garantice su responsabilidad patronal.

Sin embargo los alcances que esta responsabilidad conlleva, deberían ser delimitados y dejarse claramente definidos, situación que el Artículo 23 del Código de Trabajo no contempla, por lo que conviene especificar en que la empresa o propietario que sucede y sustituye al patrono sustituido se responsabiliza y al mismo tiempo garantiza plenamente sus obligaciones con sus respectivas medidas de garantía, hasta por los montos que sobre las prestaciones laborales se demanden por los trabajadores, ya que si bien es cierto, el nuevo patrono al efectuarse la cesión de la empresa adquiere obligaciones, éstas deben ser claras y definidas.

En este aspecto la parte patronal, en especial el patrono sustituto sería beneficiado al saber que cuenta con un plazo de un año y seis meses, en el cual va a compartir la responsabilidad patronal con el patrono sustituido y permite participar conjuntamente a ambos en las reclamaciones laborales y no en forma individual, a la vez permite conocer mejor al personal que tiene en ese momento a su cargo y entender mejor el negocio que adquirió.

Es de hacer notar que el plazo de seis meses no es suficiente tiempo para saber si la empresa puede subsistir y mantenerse o no, ya que el empresario asume un riesgo

al adquirir un negocio y el patrono sustituido es de su interés abandonar inmediatamente cualquier tipo de responsabilidad, por lo que el plazo de un año con seis meses se considera justo para ambos patronos, ya que el sustituto comparte más tiempo su responsabilidad patronal con el anterior patrono; y el sustituido, si bien es cierto solo responderá de las acciones y omisiones originadas antes de la fecha de la sustitución, asumirá parte del beneficio que obtuvo al trasladar el riesgo empresarial al patrono sustituto, por lo que el plazo se hace necesario ampliarlo ya que de continuar con los seis meses actuales de responsabilidad solidaria, será menor la estabilidad que tangán los trabajadores en el proceso de sustitución patronal que se lleve a cabo, pues en un proceso de esta índole y dependiendo de cómo se plantee a los trabajadores, genera algún tipo de desconcierto e inestabilidad a la fuerza de trabajo.

CAPÍTULO V

5. Principios y garantías mínimas

5.1. Principio y garantías mínimas que informan al derecho laboral

Más que características, son aquellos lineamientos que dan una interpretación más amplia al derecho de trabajo y que sirven de fundamento a la legislación laboral. Se trata de un verdadero conjunto de “normas generales” que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales y que cuentan casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

Requiere por lo tanto especial atención el determinar y establecer el vínculo existente entre el Artículo 23 del Código de Trabajo, objeto del presente trabajo, con los principios y garantías mínimas fundamentales que tiene mayor relación así como con su aplicación al constituirse una relación Patrono-Trabajador.

5.1.1. Principio de tutelaridad, protector o tutelar de los trabajadores como principio fundamental

El tratadista Manuel Osorio en su diccionario define a la Tutelaridad como: “Que ampara, protege o defiende.”⁽³⁰⁾

Mediante este principio el juez trata de compensar la desigualdad económica de las partes, otorgando a su vez una protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono.

⁽³⁰⁾ OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 766

Este principio está contenido en nuestra Constitución Política en el Artículo 103 que reza: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

El Código de Trabajo por su parte, en su considerando cuarto literal a) dice: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los mismos, otorgándoles una protección jurídica preferente”-

Por lo tanto, nuestra legislación laboral demuestra claramente que es tutelar de los trabajadores, porque tiene por finalidad primordial velar por otorgarles una protección jurídica preferente que pueda beneficiarlos y resguardarlos frente a potenciales violaciones de sus derechos laborales; ya que son los patronos quienes por la superior capacidad económica que poseen, puede en determinada situación, dejar desprotegidos a los trabajadores y omitir la observancia de ciertas garantías contenidas en nuestra legislación laboral. Es entonces cuando este principio se constituye para el trabajador como una garantía laboral específica y concreta, mediante la cual se asegura el libre desempeño de su trabajo y lo más importante para esta investigación, como un fundamento esencial para resguardar los derechos de los trabajadores y eliminar los efectos que conlleva una sustitución patronal determinada.

Como cualquier proceso de cambio, la sustitución patronal conlleva una serie de pasos, efectos y circunstancias que afectan la prestación del trabajo mismo, los derechos que asisten a los trabajadores y de igual manera pueden afectar a las

obligaciones de los patronos involucrados.

Sin embargo, al ser la sustitución patronal una institución establecida en el Código de Trabajo y regulada de tal forma en su Artículo 23 que anuncia la no afectación de los contratos existentes en perjuicio de los trabajadores, es que se interpreta entonces que el principio de Tutelaridad, es una garantía directa a los derechos de los trabajadores cuando se efectúa una sustitución patronal que limite o disminuya de cualquier manera los derechos laborales que los trabajadores gozan y deben conservar aún dentro de un proceso de sustitución patronal.

En tan solo la amenaza de una posible limitación a estos derechos laborales de los trabajadores de un patrono a sustituir, motivo suficiente para considerar ampliamente el concretarse por la partes interesadas en el proceso de sustitución mismo; la invocación de este principio ante la autoridad competente sobre cualquier eventualidad restrictiva que se pretenda imponer por parte de los patronos al llevar a cabo dicho proceso. Esta invocación estaría basada en cuanto a que el principio de Tutelaridad en el Derecho Laboral protege siempre a la clase trabajadora, inspirado básicamente en la justicia social que pretende prevalecer y lograr con esto amparar a la clase económicamente débil de una relación laboral y en este caso dentro de un proceso de sustitución patronal que conlleva aún más situaciones que perfilan a ambas partes en una posición contradictoria.

Se vela específicamente, porque mediante este principio, el trabajador tenga un elemento a su favor reconocido por la leyes, el cual le permita defenderse de cualquiera

probable violación de sus derechos y lograr restablecer el equilibrio que debe existir en las relaciones de trabajo que se torna desigual económicamente entre los sujetos de la misma.

5.1.2. Principio de protección al derecho de la libre sindicalización como principio fundamental

El Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República, anuncia este principio de la siguiente manera: “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho...”.

Es necesario hacer notar que tanto la doctrina como nuestra legislación hacen referencia a los diferentes tipos de derecho a asociarse que existen. En este sentido Mario de la Cueva distingue los Derechos de Reunión, Sociedad y Asociación, definiendo a la de Reunión como: “La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente.”⁽³¹⁾; al de derecho de Sociedad como: “La sociedad es un contrato por el cual dos o más persona deciden formar un fondo común mediante las aportaciones de cada una de ellas, con el fin de dividirse los beneficios que puedan resultar”⁽³²⁾; y al derecho de Asociación de la siguiente manera: “El agrupamiento permanente de hombres para la

⁽³¹⁾ DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 316

⁽³²⁾ Ob. Cit. Pág. 317

realización de un fin común.”⁽³³⁾

La constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 34 establece: "Derecho de Asociación: Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúan el caso de la colegiación profesional."

Que al haberse establecido que doctrinaria y legalmente, el derecho de asociación es plenamente reconocido, es importante relacionarlo con el derecho de asociación especializado en materia sindical o profesional que tiene todo trabajador o patrono de asociarse libremente para la defensa de sus derechos, intereses y reivindicaciones o sea el permitir que una persona se incorpore a un sindicato.

Manuel Osorio define la libertad sindical como: "Aquel derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que les parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato."⁽³⁴⁾; por lo que se concluye que este principio representa el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para constituir sindicatos, afiliarse a una organización constituida por elección propia y hacer uso de la autonomía de la organización para organizarse en beneficio de impulsar y defender sus intereses frente

⁽³³⁾ **Ob. Cit. Pág. 318**

⁽³⁴⁾ **Ob. Cit. 431**

a sus patronos.

De esta manera se infiere que este principio tiene especial importancia para la sustitución patronal, pues la facultad de la organización sindical de poder exigir o por lo menos pretender el mejoramiento de sus derechos laborales ante sus patronos mediante su actividad sindical, tiene una vital importancia, especialmente en sindicatos de trabajadores.

Por lo tanto son los trabajadores quienes a través de este principio, que pueden en el proceso de negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por los Comités Ad-hoc, y en los convenios colectivos, obtener la inclusión de una cláusula específica y clara que les permita gozar de mayores libertades, discutir, prever e incrementar situaciones que les beneficien en un posible proceso de sustitución patronal, en beneficio de ambas partes.

De esta cuenta se concluye que este principio es fuente primordial de derechos al llevar a cabo una sustitución patronal, aunque en la práctica carezca del dinamismo sindical que la doctrina propone, pues al hacerlo efectivo se permitiría el mejor respeto a los derechos laborales, a los logros alcanzados por el Sindicato, a la ampliación y protección de los mismos y por ende a un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores posiblemente afectados, quienes a través del movimiento sindical podrían ejercitar y gozar de esta libertad que existe en nuestro país, para el resguardo de sus derechos en materia laboral.

Sin embargo, al considerarse este aspecto, surgen diferentes preguntas obligatorias a responder, tales como: El saber cuáles son los límites de intervención del Sindicato?; hasta donde puede ser un protector de los trabajadores en una sustitución en este proceso?; hasta donde puede efectivamente un sindicato intervenir en una sustitución patronal?. En la práctica y según los casos materia se puede concluir que dicha intervención es mínima, ya que generalmente el sindicato no tiene participación más activa en el proceso de sustitución patronal consumada, pues como su nombre lo dice, el proceso se encuentra en una fase final y de ejecutoria, no siendo el sindicato sujeto participativo en las decisiones a tomar o tomadas, reduciéndose tan solo a aceptar las condiciones mediante las cuales se basó el proceso de sustitución mismo, esto claro está, se limita al caso de que en dicho proceso, alguna de las empresas cuente con un sindicato de trabajadores, que no es una situación común; en consecuencia, el sindicato si bien tiene por finalidad el garantizar el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes a sus miembros, cumple parcialmente su cometido y función protectora en un proceso de sustitución patronal, pues tiene la limitante de que el proceso no llega a su conocimiento en el momento adecuado como la ley debía de prever y si lo conoce, el sindicato o sus directivos, en sí, no cumplen a cabalidad con el papel que sus integrantes esperan se desempeñen.

Es importante evaluar el alcance que tiene un pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito entre patrono sustituido y el sindicato, para el caso de efectuar una sustitución patronal. El Código de trabajo en su Artículo 49 establece que 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, industriales o regiones que afecte. Este Artículo se puede interpretar que al tener el pacto colectivo un carácter de ley profesional, prevalece su normativa sobre el código de trabajo siempre y cuando el pacto contenga normas que beneficien o aumenten los derechos laborales de los trabajadores ahí contemplados. Sería un camino sumamente fácil dejar sin efecto el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el patrono sustituido y el sindicato y éste perdiera vigencia por el simple hecho de que dos patronos decidieron sustituirse. Si este supuesto fuera válido, muchas personas jurídicas o patronos individuales efectuarían sendas sustituciones entre sí, con la finalidad de prescindir de la normativa obtenida mediante la actividad sindical y desligarse de las obligaciones que del mismo se derivan, por tal razón el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se suscribió antes de la sustitución patronal misma (entre sustituido y sindicato), se mantiene vigente y obliga en lo subsiguiente al nuevo patrono o sustituto a cumplir con lo estipulado y aceptado previamente en dicho pacto colectivo de condiciones de trabajo.

5.1.3. Principio de estabilidad laboral como principio fundamental

Es el principio más importante para esta investigación, toda vez que es el que faculta a los trabajadores de gozar del trabajo que desempeñan, sin que sean objeto de despido de su puesto de trabajo. El estado en general trata de velar porque las empresas o empleadores individuales, garanticen una continuidad permanente a sus trabajadores, con la finalidad de evitar el aumento de desocupados y constituirse en un factor principal a abolir por cualquier estado.

Mario de la Cueva establece que: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución

únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan su continuación.”⁽³⁵⁾ De lo anteriormente transcrito, se infiere que el principio de estabilidad que establece La Doctrina, es básicamente un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues este depende de la voluntad del trabajador y por la otra parte, es un deber que debe cumplir el patrono.

Para cumplir con su finalidades la estabilidad debe establecer como principio general, que todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio que se presta, lo cual se encuentra reflejado en el Artículo 26 del Código de Trabajo que establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”. Si esta hipótesis no se diera o cuando el trabajo es temporal, debe garantizarse el mismo mientras subsistan las causas que lo originaron.

⁽³⁵⁾ **Ob. Cit. Pág. 216**

5.1.4 Concepto de estabilidad

Para Guillermo Cabanellas es: “El derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los entes eutárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido, sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo.”⁽³⁶⁾

Al analizarse la definición del párrafo anterior, se establece que todo trabajador, por el simple hecho de estar bajo la prestación de algún servicio, tiene el derecho a que se le aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el desempeño de dicha actividad, no tendrá el riesgo de la separación, sustitución y terminación, lo cual implicaría la pérdida de su salario, el cual le permite subsistir.

Este principio de estabilidad laboral, no se encuentra garantizado eficientemente en la legislación guatemalteca, ya que en el Código de Trabajo no se encuentra una norma que se refiera y garantice exclusivamente este principio, ya que al analizarlo no se encuentra ninguna definición.

El principio de estabilidad consigue dentro de un proceso de sustitución patronal la conservación y continuidad del empleo de los trabajadores, siempre y cuando subsiste la empresa, industria o comercio, sea quien sea el patrono. En este sentido, el tratadista Guillermo Cabanellas expone: “Este criterio, claro es, si se aplica a estos casos en los que la voluntad del empresario no juega para nada en los fenómenos

⁽³⁶⁾ CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Pág. 133

perturbadores de la producción o de su titularidad individual, lo es, a mayor abundamiento, en aquellos otros en que tal voluntad es causante de los mismos; los cuales son de cesión, traspaso o venta de la industria.”⁽³⁷⁾

⁽³⁷⁾ **Ob. Cit. Pág. 140**

CAPÍTULO VI

6. Actitudes que se asumen

6.1. Actitud de los patronos ante el trabajador en caso de la sustitución

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación se estudiaron actitudes que asumen tanto el patrono sustituto como el sustituido respecto del trabajador y la estrategia a seguir para efectuar la sustitución patronal y en este sentido se interrogó a los representantes legales o personas encargadas en las entidades que han efectuado sustituciones patronales y que al mismo tiempo colaboraron con la investigación, ya que se comprobó que existen bastantes casos de sustitución, pero dicha información se mantiene bajo demasiado hermetismo en las empresas que han sufrido este proceso. Además se pudo establecer que se asume determinada actitud según el tipo de negociación que se haga, la forma en que el proceso de sustitución patronal se lleve a cabo y dependiendo del objetivo que busque la empresa que pretenda efectuar la misma.

La forma de sustitución patronal más utilizada en Guatemala es cuando se da un cambio de propietario de la empresa individual o jurídica, en segundo lugar cuando una empresa no desea ser la obligada ante toda su fuerza laboral, por lo que crea en la mayoría de las veces una sociedad diferente de la del giro principal de su negocio, que sirve como intermediario entre la empresa que financia y tiene el negocio principal y los trabajadores, esta sociedad tiene como única finalidad y objetivo el manejar, dirigir y administrar como su patrono a todos los trabajadores de la primera, así como cumplir con todas las obligaciones como patrono, y por último, el caso de la fusión y transformación de las sociedades en las dos formas que establece el Artículo 256 del

Código de Comercio. Que son:

- a) Creando una nueva sociedad y disolviendo las anteriores para integrarse a la nueva;
- b) Por la Absorción de una o varias sociedades por otra.

El asesor de una empresa al ser consultado sobre las maneras de cómo efectuar una sustitución le sugiere las opciones legales que tiene su cliente para llevarla a cabo, dentro de las cuales se puede mencionar como las más utilizadas las siguientes:

- a) Liquidar a todo el personal mediante el pago de todas sus prestaciones laborales.
- b) Que la empresa o patrono que sustituye absorba las obligaciones laborales de todo el personal contratado por la empresa sustituida.

Al considerar otro aspecto de la sustitución patronal, es también importante analizar las diferentes actitudes asumidas por ambos patronos (sustituto y sustituido) ante el trabajador al momento de hacer de su conocimiento la noticia del cambio de patrono que se pretende efectuar. Este punto es relevante en virtud de que si esta información se transmite al personal de la forma y en el tiempo adecuado, generalmente no ocasiona en cierto porcentaje una actitud negativa en la percepción del personal; cosa contraria sucede cuando el personal se entera del cambio por diferentes fuentes, algunas veces sin una versión oficial que les explique las razones, fundamentos y beneficios que esta sustitución trae consigo para las partes, lo que deriva en actitudes hostiles, denuncias injustificadas ante la Inspección General de Trabajo, rumores innecesarios, inestabilidad; por lo que se hace necesario que el patrono comunique abiertamente la noticia del cambio a los trabajadores, que no se resista, ni oculte

cualquier trasfondo sobre dicha sustitución, pues como lo establece la ley, deberán igualmente respetarles sus derechos como trabajadores sin ninguna restricción.

Es indispensable y necesario igualmente que los trabajadores conozcan y sepan a que empresa, sociedad o empleador individual pertenecen, con el objeto de que les quede bien clara su situación laboral presente y futura, su estabilidad laboral, así como la garantía del pago de todas sus prestaciones, razón por la que se hace imperante una comunicación eficaz entre ambas partes, para que ninguna de las dos duden del proceso que se efectúa. Consecuentemente la información de la sustitución de patrono debería en todos los casos, ser transmitida por los patronos personalmente involucrados en la sustitución, tanto el sustituido por ser la entidad o persona que los contrató en determinado momento y por el sustituto que se constituirá en adelante como el nuevo patrono ante los trabajadores. Bajo estas circunstancias, se estaría ventilando en una forma cristalina el proceso de transición ante el personal, la cual genera en la mayoría de veces, una actitud acorde a los requerimientos de los empresarios y al mismo tiempo bajo la certeza que están respetando las leyes laborales del país.

Al efectuarse en definitiva el proceso de sustitución elegido por los patronos involucrados, se tiene por establecido y en virtud que se transfiere la propiedad de la empresa, que el patrono sustituido (que vende o enajena la unidad económica) deja en ese mismo instante de tener injerencia alguna en la administración del negocio y puede salir de determinado momento perjudicado por las actitudes del patrono sustituto, considerando la responsabilidad solidaria que ambos mantienen durante los seis meses siguientes a la sustitución propiamente dicha.

6.2. Derechos y acciones del trabajador

Tal y como lo establece el Artículo 23 del Código de Trabajo al momento de la sustitución del patrono, el trabajador conserva todos los derechos que se deriven del contrato que este haya suscrito con el patrono, sea cual fuere, ya que como el mismo artículo lo anuncia, la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, lo que significa que el trabajador por el hecho de la sustitución patronal, no pierde el derecho a ciertas ganancias laborales, dentro de las cuales se puede mencionar en primer lugar, su trabajo, que constituye como se dijo anteriormente la fuente del sostenimiento económico de él y de su familia, al salario que devenga por el trabajo prestado, al reconocimiento de su antigüedad dentro de la empresa o sea el tiempo que laboró con su patrono determinado, a aquellas prestaciones y derechos adquiridos que por ley, por contrato y por costumbres especiales de cada empresa le correspondan por la relación laboral (jornadas de trabajo, vacaciones, bonificación anual, como vacacional, etc.), y por último el trabajador no puede ser restringido en cuanto a las condiciones mediante las cuales fue contratado antes y después de la sustitución patronal, así como lo establece el Artículo 20 del Código de Trabajo: “Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.”

Dentro de las acciones que el trabajador conserva al momento de una sustitución patronal está la de exigirle a su patrono (con quien contrató), que se le respeten todos los derechos antes relacionados y de no ser así, ejercitar la facultad de cualquier

persona de poder acudir ante la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión social u órgano jurisdiccional de la materia de Trabajo para denunciar a ambos patronos (sustituto y sustituido) como infractores de sus derechos laborales y que por la sustitución patronal que se pretende o se da, pueden verse afectadas sus garantías laborales, siendo imposible cualquier restricción en este punto, ya que la ley establece claramente que ambos patronos (sustituto y sustituido) se constituyen solidariamente responsables ante cualquier demanda laboral durante el plazo de seis meses, exceptuado que por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, solo éste será el responsable, por lo que se deduce que la sustitución patronal, en ningún momento afecta los derechos de los trabajadores.

6.3. Obligaciones, acciones y omisiones del patrono sustituto y patrono sustituido

El Artículo 23 del Código de Trabajo no delimita claramente qué obligaciones, acciones y omisiones tiene cada uno de los patronos (sustituto y sustituido); no se especifica la forma de operar la solidaridad patronal en cuanto a las obligaciones que establece dicho artículo y más aún ni siquiera enumera a qué prestaciones se refiere cuando habla de las obligaciones derivadas de los contratos o de las obligaciones derivadas de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el termino de seis meses. Al interpretar dicho artículo se establece que como sustitución patronal no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio de los trabajadores; por consiguiente se deben establecer y delimitar claramente las obligaciones, acciones y omisiones que el corresponden a cada patrono.

6.3.1. De las clases de obligaciones

El Artículo 23 del Código de Trabajo no delimita a qué tipo de obligaciones se refiere cuando menciona a las obligaciones derivadas de los contratos y cuando son obligaciones provenientes de las disposiciones legales, en este sentido es necesario puntualizar puntualizar determinadamente los dos tipos de obligaciones:

a) Obligaciones derivadas de los contratos: Como su nombre lo indica, estas obligaciones son las contenidas taxativamente en el contrato de trabajo que suscribe el trabajador con el patrono al momento de iniciarse la relación de trabajo y se pueden mencionar las siguientes:

- La jornada de trabajo asignada
- El respeto al salario definido en el mismo
- El cargo ocupado por el trabajador
- El lugar para desempeñar el trabajo
- Los servicios que el trabajador presta
- El plazo del contrato

b) Obligaciones derivadas de las disposiciones legales: Estas obligaciones se refieren a todos aquellos derechos laborales que la ley establece con carácter obligatorio a cumplir por parte del patrono frente a sus trabajadores, dentro de estas obligaciones podemos mencionar las siguientes:

- La bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público
- La bonificación incentivo
- El aguinaldo

- Las vacaciones
- Las ventajas económicas
- El pago de la cuota proporcional del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

CONCLUSIONES

1. Los principios que informan al derecho de trabajo, en especial el de Estabilidad, Tutelaridad y Libre Sindicalización, se constituyen como derechos a invocar al momento de efectuar una sustitución que pretenda limitar o disminuir de cualquier manera los derechos de los trabajadores y deben ser considerados ampliamente al concretarse por las partes interesadas la institución de sustitución patronal, basado en que dichos principios son de protección a la clase trabajadora, inspirados en justicia social que ampare a la clase económicamente débil.
2. La redacción del Artículo 23 del Código de Trabajo no es efectiva en el sentido que permita considerar de una forma contundente, las múltiples implicaciones y efectos que conlleva la sustitución patronal; así como también el establecimiento de un plazo mayor a la responsabilidad solidaria patronal que beneficie a todos los interesados; por tales razones es necesario realizar una reforma en dicho artículo, que permita establecer mejor el plazo, los alcances y los efectos previos y posteriores a un proceso de sustitución, de lo cual se obtendría un avance significativo en la legislación laboral guatemalteca, una mejora y seguridad en la estabilidad de los trabajadores y posición para ambos patrones involucrados.
3. El plazo de seis meses que establece el Artículo 23 del Código de Trabajo, respecto a la responsabilidad solidaria patronal, es insuficiente, ya que es muy poco tiempo durante el cual los trabajadores gozan de protección jurídica especial con mantener ligados a ambos patronos (sustituto y sustituido) luego de

un proceso de sustitución patronal. Por lo que se se obtuviera la ampliación de este plazo por **un año y seis meses**, como se recomienda en esta investigación, la responsabilidad de ambos patronos estaría en un plazo intermedio justo, beneficiando en gran parte al patrono sustituto, quien compartiría por un año más la responsabilidad solidaria con el patrono sustituido, le permitiría afianzarse mejor en su calidad de patrono en un tiempo prudencial y se contribuye a un mejor crecimiento empresarial, lo que generaría una garantía especial que permita mayor estabilidad y tutelaridad en las normas laborales para los trabajadores y permitir que cuenten con una protección jurídica que impida que patronos insolventes restrinjan sus derechos laborales al momento de una sustitución patronal.

4. Las obligaciones provenientes de los contratos y las que provienen por ley, son diferentes y al mismo tiempo deben delimitarse para que los trabajadores de la iniciativa privada, tengan la certeza al demandar, de cuales son los derechos que por virtud del contrato y por la ley le corresponden e igualmente los patronos conozcan taxativamente las obligaciones que adquieren frente a sus trabajadores respecto de estas fuentes.
5. La legislación sobre sustitución patronal debe proteger al trabajador contra las decisiones injustificadas y unilaterales de los patronos que tiendan a privar al trabajador de su medio de subsistencia y a dañar a todo el núcleo familiar por motivos de negocios que redunden en beneficio específico de los patronos. De los anterior se deriva el carácter polémico del tema y los diferentes criterios de

aplicabilidad, pues se contraponen dos intereses totalmente opuestos que deben encontrar un equilibrio que permita tanto el desarrollo empresarial como la protección jurídica preferente que las leyes laborales proponen a los trabajadores.

6. No existe la obligatoriedad de comunicar de ninguna forma, el hecho de la sustitución patronal misma, generalmente los trabajadores son los últimos siempre en enterarse de los cambios que se efectuarán, por lo que se hace necesario regular una forma de comunicación para que los trabajadores conozcan qué empresa, sociedad o empleador individual, es su verdadero patrono y se afirme de esta manera su necesidad de certeza jurídica y estabilidad laboral.
7. La sustitución patronal es un tema que desata discusión, debate y revalidación, pues es hasta el pronunciamiento judicial que puede establecerse mediante la sentencia, el grado de responsabilidad de los patronos ante el ocasionar de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Que las personas individuales y jurídicas a quienes la Constitución Política de la República de Guatemala les otorga iniciativa para la formación de las leyes, presenten al Congreso de la República, el proyecto de ley por medio del cual se promueva la reforma del Artículo 23 del Código de Trabajo, en el que se establezca que: “El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de un año con seis meses.”
2. Se hace necesario sugerir que al obtener una reforma legislativa del Artículo 23 del Código Trabajo, se deberá de definir desde su inicio hasta su finalización el procedimiento de sustitución patronal, la modificación del plazo de seis meses al de un año con seis meses, para evitar que se afecten los derechos laborales de los trabajadores, la seguridad de la parte patronal, se equilibre justamente el tiempo para ambas partes y se obtenga una garantía ante posibles patronos insolventes que perjudiquen los derechos de los trabajadores; asimismo delimitarse claramente las obligaciones que se derivan de los contratos y los que se derivan por disposición de la ley, a efecto de que ambas partes conozcan sus derechos y obligaciones, pues la sustitución patronal es una institución muy controversial, debido a que en la práctica la forma en que está regulada no es efectiva.

3. Es necesario implementar en la Inspección General de Trabajo, el procedimiento sencillo de entregar a cualquier trabajador que visita esta dependencia, el Formato Único Informativo de Ingresos de Datos para Expediente, que tiene por finalidad informar sobre los servicios que presta, nivel que debe visitar, nombre de la sección, número de orden para pasar, espacio para consignar la información básica sobre lo que relata, lo cual serviría para tener un mejor control de los casos que se llevan, se descentralice de alguna manera el trabajo, se dejen de registrar repetidas veces el mismo expediente, se puedan obtener fácilmente estadísticas y agilizar en sí el trámite.

4. Que ambos patronos comuniquen de una forma sencilla a los trabajadores, la sustitución efectuada y que al mismo tiempo los trabajadores tengan conocimiento quien se constituye a partir de la sustitución como el nuevo patrono, garante del respeto de sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

1. CALDERA, Rafael. **Derecho del Trabajo**, 2ª. Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1960. Páginas 459.
2. CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de Trabajo**, Volumen III, 2ª. Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1953. Páginas 537.
3. CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**, 6ta. Edición, Litografía Orión, Guatemala, 2000. Páginas 325.
4. DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970. Páginas 677.
5. DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975. Páginas 409.
6. DEVEALI L., Mario. **Lineamiento del Derecho de Trabajo**. 2ª. Edición, Editorial Tipográfica Argentina, Argentina, 1966. Páginas 355.
7. FENECH, MIGUEL. **Derecho Procesal Civil**, Artes Gráficas y Ediciones, S.A., Madrid España, 1983. Páginas 297.
8. FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Ciudad de

- Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 1996. Páginas 312.
9. FERRO, Horacio. **Derecho a la Estabilidad**, 2ª. Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1964. Páginas 233.
 10. LOPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. S.E., S.L., S.F. Páginas 123.
 11. NAJERA FARFAN, Mario Efraín. **Derecho Procesal Civil Práctico**, (El juicio Ordinario), S.E., S.L., S.f. 1981. Páginas 157.
 12. PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del Trabajo**, 6ª. Edición, Editorial Tecnos S.A., Madrid, España, 1960. Páginas 325.
 13. RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del Trabajo Guatemalteco**, Primer Curso. S.E., S.L., S.F. Páginas 87.
 14. SALAZAR, Miguel Gerardo. **Curso de Derecho Procesal del Trabajo**, 2ª. Edición, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, D.E., 1963. Páginas 247.
 15. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972. Páginas 315.

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. 14ª. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1977. Páginas 786.
2. CASSO Y ROMERO, Ignacio. **Diccionario de Derecho Privado**. Tomo II, Editorial Labor, S.A., Barcelona, España, 1961. Páginas 903.
3. OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1981. Páginas 987.
4. PALLARES, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil**, Decimosexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. Páginas 783.

LEYES

1. **Constitución Política de la República de Guatemala**, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
2. **Ley del Organismo Judicial**, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.
3. **Código Civil**, Decreto Ley número 106, del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.
4. **Código de Comercio**, Decreto Ley número 2-70, del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1960.

5. **Código de Trabajo**, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala, 1961.