

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

**LA SUSTITUCIÓN DEL PATRONO COMO UNA GARANTIA  
AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD**

TESIS:

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GUILLERMO ASIATUJ IXEN**

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2012

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



DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

PRESIDENTE: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora  
VOCAL: Lic. Bayron René Jiménez Aquino  
SECRETARIO: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

**Segunda Fase:**

PRESIDENTA: Licda. Marisol Morales Chew  
VOCAL: Lic. Menfil Fuentes  
SECRETARIA: Licda: Eloisa Mazariegos

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

## DEDICATORIA



- A DIOS: Porque en su infinito amor y misericordia me permitió alcanzar esta meta.
- A MI PADRE: Guillermo Asiatuj, por sus sabios consejos para llegar al final deseado por todo ser humano.
- A MI MAMÁ: Maria Ixen, como agradecimiento de su amor, esfuerzo y apoyo para lograr la meta que ella siempre anheló.
- A MIS HERMANOS: Joel Alfredo, Cristina y José Luis por su cariño y comprensión.
- A MIS CUÑADOS: José Federico y Sara Ester por ingresar a mi familia y ser parte de mis hermanos.
- A MIS SOBRINOS: Wilson, Walter, Jennifer, Estuardo, Priscila, Karina, Andrea y Abner, con mucho cariño.
- A MI TÍA: Lucy por todo su cariño y apoyo durante toda la carrera.
- A MI ASESOR DE TESIS: Lic. Rosdbin Evelio Corado Linares.
- A MI REVISOR DE TESIS: Lic. Jorge Samuel Santos Guerra.
- A LOS LICENCIADOS: Julio García y Waldemar Alvarado, por su valiosa orientación y ayuda.
- A: Mi Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE



Introducción.....

## CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	1
1.2. Denominaciones.....	4
1.3. Definición.....	5
1.4. Características del derecho del trabajo.....	7
1.5. Fines del derecho del trabajo.....	8

## CAPÍTULO II

2. Historia del Código de Trabajo en Guatemala y el desarrollo dinámico del derecho del trabajo.....	11
2.1. Generalidades y antecedentes.....	11
2.2. Etapas.....	12
2.3. El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.....	18
2.4. El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	19
2.5. La contratación.....	21
2.6. Sujetos de la relación laboral.....	25
2.6.1. Patrono.....	26
2.6.2. Trabajador.....	26
2.6.3. Representante del patrono.....	26
2.6.4. Intermediario.....	27

## CAPÍTULO III

3. El principio de estabilidad laboral.....	29
---	----



3.1. Importancia.....	
3.2. Definición.....	31
3.3. Contenido.....	32
3.4. Clases de estabilidad.....	33

#### CAPÍTULO IV

4. Instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral dentro del Código de Trabajo.....	41
4.1. La sustitución patronal.....	41
4.2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	42
4.2.1. Elementos característicos del contrato de trabajo.....	43
4.2.1.1. La subordinación.....	44
4.2.1.2. Ausencia de riesgo.....	47
4.2.1.3. La estabilidad.....	48
4.2.1.4. La profesionalidad.....	50
4.3. La suspensión de los contratos de trabajo.....	52

#### CAPÍTULO V

5. La sustitución patronal.....	55
5.1. Definición de sustitución patronal en el derecho común.....	55
5.2. Elementos.....	55
5.2.1. Elementos personales.....	55
5.2.2. Elementos reales.....	56
5.3. Características.....	58
5.4. Patrono sustituto.....	61



5.5. Patrono sustituido.....	62
5.6 Formalidades que deben cumplirse en caso de sustitución patronal.....	63

## CAPÍTULO VI

6. Obligaciones derivadas de la sustitución del patrono.....	65
6.1. Obligaciones del patrono sustituto y patrono sustituido.....	65
6.2. La notificación obligatoria en caso de sustitución patronal.....	71
6.3. A quienes se les debe notificar o darle aviso.....	73
6.4. Derechos y acciones del trabajador.....	74

## CAPÍTULO VII

7. Prestaciones laborales de que goza el trabajador que sufre una sustitución patronal.....	77
7.1. Definición.....	77
7.2. Día de descanso remunerado.....	78
7.3. Vacaciones.....	80
7.4. Aguinaldo.....	85
7.5. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	88
7.6. Ley de Bonificación Incentivo del Sector Privado.....	90
7.7. Indemnización por tiempo servido.....	91
7.8. Daños y perjuicios.....	91
7.9. Propuesta de modificación al Artículo 23 del Código de Trabajo, que regula la institución de la sustitución patronal y el principio de estabilidad laboral.....	93



CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

## INTRODUCCIÓN



El presente estudio pretende constituir un instrumento de utilidad para profesionales, estudiantes y trabajadores en relación a la temática de la sustitución del patrono como una garantía al principio de estabilidad en los contratos de trabajo, que es de gran importancia en el ámbito laboral guatemalteco.

El objeto es la necesidad de perfeccionar la institución de la sustitución patronal, como medio para efectuarla se pretende con el presente estudio que se establezca, determine y pruebe lo importante y necesario que sería obtener la modificación del Artículo 23 del Código de Trabajo en el Congreso de la República, con la finalidad de mantener y asegurar a todos los trabajadores sus derechos laborales.

El desconocimiento por parte de los trabajadores e igualmente por parte de los patronos de la forma en que opera la sustitución patronal según el Código de Trabajo, enunciada de una forma muy vaga y somera, no estableciendo el mecanismo a seguir, y la forma de transmitir la noticia de una sustitución a los trabajadores, hace que se incurra en una serie de violaciones a estos derechos y garantías laborales mínimas que el derecho de trabajo establece.

La falta de notificación de parte del patrono hacia el trabajador le crea demasiados problemas sobre todo de índole procesal, en vista de que el trabajador se da cuenta de la sustitución patronal, ya sea cuando es objeto de alguna corrección disciplinaria o simplemente cuando es despedido, encontrándose con el problema de que demanda a un patrono que nada puede hacer por la pretensión del trabajador, en virtud de que la empresa o sociedad ha cambiado de nombre, incluyendo directivos.

Además la falta de notificación, coarta la libertad de elección del trabajador, ya que continúa una relación de trabajo que inicialmente fue contratada en forma bilateral entre patrono y trabajador, fijándose de mutuo acuerdo las condiciones de trabajo, lo que se desvirtúa cuando se sustituye sin aviso a una de las partes contractuales.





Cuando se da la sustitución patronal no se pregunta al trabajador si desea continuar con el nuevo patrono, y mi propuesta sería que el Código de Trabajo imponga la notificación por escrito del patrono hacia el trabajador y el establecimiento de un plazo mayor a la responsabilidad solidaria patronal, ya que con esta solución se estaría confirmando una relación obrero-patronal.

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación se estructuro en siete capítulos de la siguiente manera: En el primer capítulo se desarrollo lo concerniente a las definiciones del derecho del trabajo; en el segundo capítulo lo relativo a la historia del Código de Trabajo en Guatemala y el desarrollo dinámico del derecho del trabajo, sus generalidades, antecedentes, sus etapas, así como las definiciones de los sujetos de la relación laboral; en el tercer capítulo se desarrollo el principio de estabilidad, importancia, contenido y las clases de estabilidad; en el cuarto capítulo las instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral dentro del Código de Trabajo; en el quinto capítulo todo lo concerniente a la sustitución patronal, definición, elementos, patrono sustituto, patrono sustituido y formalidades que deben cumplirse en caso de sustitución patronal; en el sexto capítulo las obligaciones derivadas de la sustitución del patrono, obligaciones del patrono sustituto y sustituido, notificación obligatoria en caso de sustitución patronal y derechos y acciones del trabajador; en el séptimo capítulo se estudiaron las prestaciones laborales de que goza el trabajador que sufre una sustitución patronal, y se abordan las propuestas de modificación al Artículo 23 del Código de Trabajo, que regula la sustitución del patrono.

En la presente investigación se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, el método deductivo que deriva o colige aspectos particulares de las leyes, axiomas, teorías o normas, lo que en lenguaje figurado podrá decirse que va de lo universal a lo particular. En forma universal, el método inductivo parte de los conocimientos particulares para encontrar las incidencias determinadas y, después, convertirlas en Ley, pero el método deductivo también tiene aplicación en el quehacer científico, porque de los axiomas, principios y postulados se obtienen resultados de aplicación práctica, por lo cual también fue útil.

# CAPÍTULO I



## 1. El derecho del trabajo

### 1.1. Naturaleza jurídica

Para establecer con claridad una definición del derecho del trabajo, es necesario previamente establecer su razón, su esencia; es decir, su naturaleza jurídica, para ello es menester previamente dejar asentado que la orientación que el derecho del trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Nestor De Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”.<sup>1</sup>

La ciencia del derecho, para su estudio, tradicionalmente se ha dividido en dos ramas que son:

- A.- Derecho público, y
- B.- Derecho privado.

Algunos autores justifican el origen de esta clasificación, con diferentes tesis, entre las que puedo mencionar las siguientes:

- Son normas de conducta de los sujetos que la integran;
- Son normas de organización de una sociedad;

---

<sup>1</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 91

- Dependiendo del sujeto a que se dirigen: El derecho privado al individuo y el derecho público al Estado.



Con respecto al contenido de cada uno de los derechos lo distribuí así:

En el derecho público:

- A. El derecho constitucional;
- B. El derecho administrativo;
- C. El derecho penal;
- D. El derecho financiero; y
- E. El derecho procesal.

En el derecho privado:

- A. El derecho civil, que incluía al derecho del trabajo; y
- B. El derecho mercantil.

Esta división del derecho, tuvo auge y aceptación por muchos años, pero con el desarrollo económico surgieron muchas situaciones económicas y sociales no previstas por esta clasificación, que no pudieron ser resueltas satisfactoriamente, provocando el surgimiento de un derecho nuevo, **el derecho del trabajo**. Este nuevo derecho, se desligó por completo del derecho civil que lo comprendía como un contrato de arrendamiento de servicios, sujeto a la autonomía de la voluntad, que consideraba al trabajo como una cosa que podía ser sujeto de comercio y objeto de la ley de la oferta y de la demanda, provocando con ello injusticia social al grado de convertir al hombre en una máquina. Esta moderna corriente, sitúa al trabajo como una doble actividad, dándole el lugar que le corresponde, como algo que no denigra, sino más bien dignifica, pero trajo consigo la problemática de no saber donde ubicarlo, si dentro del derecho público, el derecho social o bien como una figura mixta (público y privado).



## **Como un derecho público**

Esta corriente sitúa al derecho laboral en el campo del derecho público, debido a las órdenes imperativas del poder público del Estado, con base en el interés general, y las que prevalecen sobre la voluntad de los particulares.

Las normas del derecho laboral, tienen como finalidad, proteger a los trabajadores, que aunque son mayoría, resultan ser la parte más débil de una relación jurídica, convirtiéndose sus normas en irrenunciables e inderogables, restringiendo además, la autonomía de la voluntad y el principio de libertad contractual en beneficio del interés social.

## **Como un derecho social**

Rodríguez Gil, cita al autor: Radbruch, quien propone un tercer derecho o un derecho social, en el cual se conjugan y armonizan los sujetos en forma individual y colectiva, dirigiendo sus intereses a un objetivo común, alcanzando un fin social. Cita también al autor Krotoschin, “quien señala y con certeza, que el derecho social o de la justicia social, es una disciplina cuyo fin es la integración social, en un sistema jurídico y que posee más carácter sociológico que jurídico, que no sólo se puede aplicar al derecho laboral, sino a otras disciplinas jurídicas. “El fin que persigue es social, involucra a todos los miembros de una sociedad y no sólo a los trabajadores, como grupo determinado”.<sup>2</sup>

## **Como un derecho mixto**

Varios autores han sostenido una alternativa ecléctica con respecto a la división tradicional del derecho público y privado en lo que se refiere al derecho del trabajo, esto debido a que tiene normas de carácter privado y público. Las normas laborales se caracterizan por una tutelaridad hacia los trabajadores, prevalece la norma aunque las partes la quieran eludir.

---

<sup>2</sup> Rodríguez Gil, Flor de Maria. **Los accidentes de trabajo**. Pág. 9.



Es un derecho imperativo y coercitivo, en los casos que están comprendidos dentro de su campo. Las renunciaciones o convenios no se toman en consideración cuando afectan los derechos fijados en la ley a favor de los trabajadores, excepto cuando éstos superan las garantías mínimas o son más beneficiosas para los trabajadores.

En todo caso, lo importante es escudriñar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que me referí anteriormente, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezca dentro del derecho público, como ya lo hice notar en dicha parte, exponiendo las razones por las cuales, el derecho del trabajo pertenece a esta rama.

Claro está, que cada escuela tiene diferentes teorías que perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, pero estudiar pormenorizadamente dichas escuelas queda fuera de mi objetivo; “empero sí es importante señalar que, aun cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, estimo que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto el campo de derecho va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente le entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública”.<sup>3</sup>

## 1.2. Denominaciones

El derecho del trabajo reúne principios, doctrinas, normas positivas y, en general, el ordenamiento jurídico que comprende los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores, los conflictos que se originan del proceso de producción y la lucha de clases; en su evolución ha recibido varias denominaciones:

A. Las que se anteponen al término sustantivo: Entre las que puedo mencionar el derecho industrial, el derecho obrero, el derecho social, el nuevo derecho, el derecho

---

<sup>3</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Págs. 92 y 93.

económico, el derecho profesional, el derecho de los trabajadores y el derecho económico social



B. Las que utilizan el término legislación. Se le agrega al término legislación los siguientes adjetivos: industrial, obrera, industrial y obrera, industrial y del trabajo, siendo ésta la más difundida. Esta corriente es criticada porque el término legislativo es restrictivo; toda legislación es derecho, pero no todo el derecho es legislación.

C. Denominaciones actuales: Actualmente, los términos o designaciones más comunes son: derecho del trabajo, derecho de trabajo y derecho laboral. Las legislaciones derecho del trabajo y derecho de trabajo, son propugnadas por más autores, pues el término trabajo se refiere al asalariado; es decir, el que presta una relación de subordinación, un servicio y todo aquello que de él se desprenda.

En conclusión, en el aspecto terminológico de las denominaciones que ha recibido el derecho del trabajo, las más comunes son las siguientes:

- a) Legislación industrial;
- b) Derecho industrial;
- c) Derecho social;
- d) Derecho laboral;
- e) Derecho de trabajo; y
- f) Derecho obrero.

### 1.3. Definición

Para poder concluir con una definición concreta me referiré a algunos connotados tratadistas como lo es el doctor Mario de la Cueva, citado por Trueba Urbina, quien indica que: "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el Derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág 71.



Trueba Urbina afirma que derecho del trabajo, es: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico. Socializar la vida humana”.<sup>5</sup>

Por último transcribimos la definición citada por Manuel Ossorio, que involucra casi todos los aspectos que forman parte del derecho laboral, así tenemos que: “Derecho del trabajo es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>6</sup>

Reuniendo todos los elementos de la definición anterior puedo decir que el derecho del trabajo es un conjunto de normas, principios, categorías o doctrinas e instituciones de derecho, que tienen como fin esencial regular y armonizar las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y entre el Estado con éstos, en lo concerniente a la prestación del trabajo subordinado o dependiente, con sus condiciones y consecuencias.

Finalmente, hablaré del autor guatemalteco Santiago López Aguilar, quien sostiene dos definiciones y dice que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen, de explotación; cuando se trata de una sociedad capitalista”, “derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular la política económica, cuando se trata de una sociedad socialista”.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 25

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 234.

<sup>7</sup> López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173



Ahora bien, habiendo dejado apuntadas las definiciones anteriores del derecho de trabajo, corresponde para efectos didácticos y comprensibles, indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto para el caso de la actual sociedad guatemalteca, regular las relaciones obrero-patronales con motivo del trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

Puede observarse que la definición anterior lleva implícita los principios informativos de carácter filosófico, en los cuales se fundamenta en la actualidad el Código de Trabajo guatemalteco, el cual lo define desde un punto de vista más estricto, así: “El derecho individual de trabajo es aquél que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito”.<sup>8</sup>

#### **1.4. Características del derecho del trabajo**

Entre estas puedo mencionar las siguientes:

- A. **Es de orden público:** Porque limita la voluntad individual, en beneficio del interés social y la participación del Estado, velando por la estabilidad económica y social, esto quiere decir que al hacer uso de la aplicación de las normas laborales, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

---

<sup>8</sup> López Sánchez, **Ob. Cit;** Págs. 94 y 95.





- B. **Es protector de la salud de los trabajadores:** Ya que limita las jornadas de trabajo, implementando los descansos semanales, las vacaciones anuales, los asuetos; limita el trabajo a los menores de edad y mujeres, especialmente en los períodos de embarazo y de lactancia.
- C. **Tiende a la internacionalización:** El surgimiento de entidades internacionales del trabajo (OIT), donde se ayuda y estimula a los trabajadores de todo el mundo, buscando el apoyo global para los trabajadores en sus conflictos.
- D. **Autonomía:** Tiene autonomía didáctica, científica, legislativa, sin dejar de relacionarse con las demás ramas del derecho.
- E. **Realista y objetivo:** Debido a que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.
- F. **Es hondamente democrático:** Porque se fundamenta en la libertad e igualdad de contratación, dirigiendo sus esfuerzos a la dignidad moral y económica de los trabajadores, que son la mayoría de la población, tratando de conciliar los intereses de ellos y de los empleadores, para una mejor armonía social.

### 1.5. Fines del derecho del trabajo

El eminente laboralista mexicano Mario de la Cueva en cuanto al derecho del trabajo, considera que no debemos referirnos a los sujetos que integran la relación laboral ni a ésta propiamente dicha ni al sentido patrimonial en que se desenvuelve, sino más bien a los fines que persigue dentro de las diversas instituciones que regula. Y en este sentido afirma: “Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”. Y se pronuncia



sobre una teleología más avanzada al indicarnos que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio, para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada, de los patronos o empresarios”.<sup>9</sup>

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador. La fuente de trabajo desaparece cuando las condiciones económicas resultan adversas, pero también cuando la conducta del patrón o del trabajador hace imposible la continuación del trabajo.

El equilibrio tiene un doble aspecto: Económico, en cuanto a utilidades y salarios; jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón. En el aspecto económico, puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan imposible sostener la fuente de trabajo. A efecto de preservar la vida de la empresa, se da acción al patrón para solicitar reducción de salarios y disminución de personal. De la misma forma, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los trabajadores, individual o colectivamente, soliciten un aumento en el salario. En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente de trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O bien cuando el patrón falte el respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios.

El derecho del trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en que aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador o vigilante para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en un ordenamiento jurídico.

---

<sup>9</sup> De La Cueva. *Ibid.* Pág. 93

Tampoco menciona cuales pueden ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación laboral. “Consecuencia inmediata sería el riesgo de trabajo, que mantiene vigente los derechos y las obligaciones derivadas de la relación laboral; consecuencia mediata podría serlo una enfermedad no profesional que implicara tan solo la suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario”.<sup>10</sup>



---

<sup>10</sup> Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 13

## CAPÍTULO II



### **2. Historia del Código de Trabajo en Guatemala y el desarrollo dinámico del derecho del trabajo**

#### **2.1. Generalidades y antecedentes**

No basta con que se plasme una teoría general del derecho del trabajo, como tampoco que exista una sistematización de leyes aplicables con motivo de la relación laboral en forma vigente, o sea formal. Es absolutamente necesario que las leyes laborales se cumplan objetivamente o sea, lo que la doctrina denomina positividad. Lo importante de la norma jurídica no es sólo que esté vigente, lo importante es que esté vigente y que realmente se cumpla.

El derecho de trabajo, como disciplina sistematizada del derecho en general, ha venido forjándose desde hace un tiempo relativamente nuevo.

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el presente siglo que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en las doctrinas de los tratadistas más connotados.

Según algunos autores, para Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las leyes de indias, dictadas por la corona española para todas las colonias americanas, en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento y la encomienda de mercancías, etc. “Surgiendo que posteriormente la incipiente clase

obrero se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan leyes más protectoras de los trabajadores”.<sup>11</sup>



## 2.2. Etapas

Se puede afirmar que el derecho del trabajo existe, en forma genérica, desde las primeras épocas de la humanidad, desde que comenzó el trabajo de un hombre en beneficio o en provecho de otro hombre; en algunas épocas o civilizaciones se menospreció a los hombres que trabajaban, reduciéndolos a la esclavitud (fenómeno de la conquista, donde existen vencedores y vencidos) y considerándolos cosas. A este periodo se le denominó la prehistoria del derecho de trabajo; siendo importante analizarla para comprender la evolución que ha tenido el concepto de trabajo, hasta nuestros días y la lucha perseverante y tenaz de los trabajadores, para obtener el lugar que les corresponde y demostrar que su actividad dignifica y enaltece.

Así tenemos las etapas siguientes:

### - **Época de la comunidad primitiva**

En ella los hombres se unen hasta formar grupos que originan el clan y las gens, pasando del estado nómada al sedentario; se formaban grupos reducidos; el trabajo realizado era rudimentario y primitivo (recolección de frutas, caza y pesca de animales); no existían antagonismos de clase por no haberse producido la división del trabajo. Los antecedentes del concepto moderno del trabajo no se manifestaban.

---

<sup>11</sup> López Sánchez. **Ob. Cit.** Págs. 97 y 99.



## - Época antigua

Comprende las siguientes civilizaciones:

### a) **Babilonia**

Luego de descubrirse el significado económico que representa la propiedad privada, entre los pueblos antiguos y siendo característica principal la guerra, fue común y hasta natural la esclavitud, con menor esfuerzo para acrecentar el poder. Existieron dos clases de esclavitud: La doméstica, constituida por los prisioneros de guerra del Estado, vendidos a los particulares y la patrimonial, entendida como la facultad que tenía el jefe de familia, para vender a su esposa e hijos, destinada a satisfacer las deudas contraídas. Además, existieron los trabajadores independientes, que explotaban industrias familiares y artesanales, como el trabajo de alfarería y construcción, con escaso intercambio local. Como antecedente legislativo se puede citar el Código de Hamurabi, que constaba de 282 Artículos y un epílogo, regulando aspectos del trabajo, aprendizaje y salario mínimo.

### b) **Egipto**

Era uno de los pueblos, que mayor uso hizo de la esclavitud, especialmente en la construcción de sus famosas pirámides, cuyo objeto primordial era la preservación de los cuerpos para la inmortalidad; se verifican las primeras huelgas siendo sofocadas con la muerte; y la división del trabajo, por la existencia de numerosos oficios existentes.

### c) **Israel**

Este pueblo al sufrir el yugo de la esclavitud (fueron esclavos de los egipcios, siendo liberados por Moisés), y adorar a un único Dios, que mandaba que todos los hombres eran sus siervos, sin importar diferencias sociales, se tornan menos drásticos con los esclavos, pero no por eso dejan de utilizar la esclavitud; ésta se regula por medio del



Talmud, en el cual se estipulaba que al comprar un esclavo se adquiría su trabajo, pero no su cuerpo, por lo que al amo debía responder por el daño a la integridad del cuerpo del esclavo, con la Ley del Talión; a esta ley se incorporan, los primeros antecedentes de la indemnización por accidentes de trabajo. Otra clase de trabajadores eran los artesanos, cuyas prestaciones se regían por un contrato igual al de locación de servicios y de obra, ejerciendo un trabajo libre; y los jornaleros, que se empleaban en las siembras y en las siegas, en forma irregular. Algunas otras leyes que se utilizaron para normar la conducta de los israelitas y que contenían beneficios o antecedentes para los trabajadores, eran: El decálogo, cuyo tercer mandamiento, estableció el primer descanso laboral, al santificar el sábado; el deuteronomio prohibió negar el jornal al pobre y al forastero que mora entre los hebreos y estipulo que el salario debía pagarse cada día, antes de ponerse el sol.

#### d) **Grecia**

En la constitución ateniense de Teseo y Solón las principales actividades de los antiguos griegos eran: La agricultura, el comercio y la guerra; con el tiempo los oficios manuales fueron abandonados y relegados a los extranjeros y esclavos. Se consideró a la esclavitud como natural y necesaria, siendo defendida por Aristóteles y oponiéndose a ella Sócrates, Homero, Hesiodo en su obra Los trabajos y los días. Existieron también trabajadores libres, artesanos, campesinos, jornaleros, que formaron asociaciones fraternas o mutuales, pero no asociaciones laborales.

#### e) **Roma**

Esta ciudad dominó todo el mundo antiguo, su sociedad se dividía en clases sociales: Los patricios, dueños de la ciudadanía y por lo tanto de hacer y vetar las leyes; ejercer magistraturas, contraer justas nupcias, ejercer el comercio, otorgar testamento; entre las obligaciones que contraían estaban las de luchar por el honor y soportar los gastos públicos. Los equites, ciudadanos de clase intermedia entre los patricios y los plebeyos; convirtiéndose después en mercaderes, prestamistas, navieros, funcionarios, siendo el embrión de la burguesía. Por ultimo, están los plebeyos, la clase más baja y sin ningún

derecho, en un principio, cambiando esto con el tiempo, reúne a los libertos, colonos, siervos y esclavos.



En el aspecto laboral, las instituciones que surgen son: La esclavitud, las corporaciones (colegios), la servidumbre, el colonato y el trabajo libre o asalariado. El trabajo era considerado como una cosa con valor material, se desprecia el trabajo industrial y artesanal, que realizaban los esclavos, debido a que la forma de producción era eminentemente agrícola.

### **La edad media**

En el desarrollo de esta etapa, se habla de la edad media alta y la edad media baja, caracterizadas la primera por la posesión del suelo que tenía el señor feudal en forma exclusiva; la superioridad del campo sobre la ciudad, la existencia de pequeñas industrias familiares, y la falta total del comercio; y la segunda, por la pérdida paulatina de poder del señor feudal ante la naciente burguesía, surgimiento de las ciudades, donde se asientan los hombres libres, impulsando la industria y el comercio, el apareamiento de las corporaciones de oficios, considerada como la primera organización social laboral.

El crecimiento de las ciudades, trae como consecuencia la asociación de dos o más talleres para elaborar la totalidad de un producto. La organización municipal pujante y autónoma, es uno de los factores más importantes para el surgimiento de las corporaciones, se originan espontáneamente por contacto continuo y cotidiano entre los artesanos al concentrarse en los mismos sectores de las ciudades, o en las asociaciones de talleres, lo que hace que se unan para defender sus intereses comunes.

Los gremios son: La asociación de mercaderes, artesanos y trabajadores de otros oficios, cuyo fin era reglamentar el ejercicio de sus oficios, la defensa y cooperación de sus miembros, fundamentados en principios cristianos; tenían un carácter profesional, porque eran empresas de monopolio, industrias comerciales, cooperativas cívicas, y





religiosas, que se auxiliaban en las enfermedades y en los accidentes o infortunios laborales. Estos gremios al ser reconocidos por el Estado, y otórgales derechos y privilegios, se convierten en las corporaciones, que pueden definirse como: Personas jurídicas morales que pueden adquirir bienes, contratar, comparecer a juicio por medio de sus representantes; además, están regidos por una asamblea, que delega su poder en una comisión administrativa, que rinden cuentas de su gestión; sus fines eran de diferente índole: Económico (la defensa de sus asociados), sociales o morales (que los ricos no subyuguen a los pobres) y políticos (que exista igualdad entre todos).

### **La edad moderna**

El descubrimiento de América, constituye el inicio de la edad moderna, debido a los cambios sociales, económicos, políticos, culturales, etcétera y que son trascendentales en el mundo civilizado de esa época, el viejo continente. Como era de suponerse las instituciones medievales de Europa, fueron trasladadas a las nuevas tierras, con algunas variantes, debido a las condiciones que presentaban las nuevas tierras descubiertas; aparecen entonces, la encomienda, la mita, el repartimiento, las cofradías, los gremios.

En la historia de la humanidad los pueblos vencedores o conquistadores reducen a la esclavitud a los vencidos y América no fue la excepción, reduciendo así a los antiguos pobladores. Algunos países colonizadores como España, volvieron la conquista más humana, emitiendo leyes para regularla; pero, como se recuerda, por diversas razones, una la distancia, ello no fue cumplido.

Los historiadores sustentan diferentes criterios respecto a los periodos de la historia, señalando diferentes fechas de su inicio y terminación, por lo que en la presente exposición se atenderá el acaecimiento de los hechos o circunstancias que dieron origen a los periodos y no a fechas exactas.



La edad moderna se inicia para algunos en 1492, con el descubrimiento del continente americano o la caída de Constantinopla; entre los eventos más importantes de este periodo, cito los siguientes:

- El renacimiento, movimiento científico, cultural y artístico, originado en Europa a fines de la edad media (el humanismo).
- Las naciones se convierten en Estados modernos.
- El protestantismo, es la ruptura de la integridad religiosa católica, iniciada por Martín Lutero, en 1517.
- La contrarreforma, movimiento católico opuesto a los efectos del protestantismo, impulsado, entre otros por Santa Teresa de Jesús y San Ignacio de Loyola; termina con el concilio de Trento.
- El aumento del comercio y la industria, por el descubrimiento de América con sus nuevos productos, materias primas, metales preciosos y el libre paso por las rutas marítimas, hace florecer el transporte. También se acrecientan las inversiones capitalistas, dando lugar a la fundación de sociedades mercantiles; la sociedad anónima y en comandita. Originándose las doctrinas socioeconómicas de los siglos XVI y XVII: El mercantilismo y el proteccionismo.
- La revolución industrial, debido a los descubrimientos geográficos y los más variados inventos científicos.
- Las grandes rivalidades internacionales, que desembocan en guerras de trascendencia mundial, al constituirse los países en bloque.

### **Época revolucionaria (1944-1954)**

Con la fuerza que impusieron los gremios de trabajadores, fue en esta época cuando se dieron las condiciones económicas, sociales y políticas que permitieron la libre organización de sindicatos, la libertad de expresión y la pluralidad ideológica, etc. “Dando así como resultado una legislación protectora de los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley del Inquilinato y el Código de

Trabajo, misma que se da dentro de una serie dinámica de cambios sociales a nivel supraestructural".<sup>12</sup>



### **2.3. El Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala**

Luego de darse la revolución, en su segundo año, surge el 8 de febrero de 1947, el Decreto 330 del Congreso de la República, el que lleva todo su trámite legislativo desde iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, encontrándose en esa época como presidente del país el doctor Juan José Arévalo, gobierno en el cual se emitió dicho Decreto y el cual entra en vigencia el 1 de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo.

Estima el autor consultado en este punto, que el Código que contiene el Decreto 330 del Congreso, desde un punto de vista técnico, en cuanto a su redacción, es antitécnico, pues se utiliza demasiada conceptualización de las instituciones por un lado, y por el otro, que remite de un aspecto a otro dentro del articulado; y en otro sentido que contempla la organización administrativa del trabajo dentro del propio Código; además de que regula tanto aspectos sustantivos y procesales y aún más, difiere entre la parte sustantiva y la adjetiva, ambas normas en forma desordenada.

Continúa manifestando el autor, que desde su punto de vista lo correcto sería, criterio que comparto, que existiese un Código de Trabajo que contemple el aspecto sustantivo y un Código Procesal de Trabajo que regule los aspectos jurisdiccionales, amén de un Código de Derecho Administrativo de Trabajo. Sobre este particular en 1979, durante el régimen del general Romero Lucas García, se quiso hacer dicha sistematización pero de paso quería aprovecharse la fatal coyuntura histórica que se vivió, para conculcar aún más los derechos de los trabajadores, a lo cual la clase trabajadora organizada opuso férrea resistencia y logró que tan maquiavélica idea quedara en simple proyecto, desde luego que a un costo de vidas humanas incalculables, que reseña dolor, angustia y orfandad. Dicha reforma legislativa debe hacerse, pero para ello es necesario que

---

<sup>12</sup> Ibid. Pág. 100



existan las condiciones adecuadas, en la cual la clase trabajadora participe activamente en la toma de decisiones.

Ahora bien, esos valladares mencionados carecen de relevancia si nos atenemos a que, por lo menos, ya existió el primer Código de Trabajo, que expresando los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiran, constituyen un mínimo de garantías para el trabajador.

Claro está que no podemos pasar inadvertidos que estos principios corresponden a un modelo de desarrollo capitalista; pues según la corriente ideológica predominante para esa época, se trataba de conciliar el capital con el trabajo y de esa manera flexibilizar manifestaciones y características que hacen antagónicos los intereses de la clase trabajadora con los intereses de la clase burguesa.

Desde luego que en un país como Guatemala, cuya estructura de poder ha sido históricamente rígida y que se sufre un colonialismo no rebasado aún, prontamente a la vigencia del Decreto 330, los incipientes industriales pusieron el grito en el cielo, como que fuera un vandalismo proteger los derechos de los trabajadores por primera vez en la historia, bajo el auspicio del Estado.

“Así surgieron las primeras demandas de aumentos de salarios y mejoras económicas, dentro de las que resalta las luchas del sindicato de tipógrafos que, luego de meses de discusiones directas y con la participación de las autoridades de trabajo, lograron organizadamente mejoras económico-sociales el 13 de mayo de 1949, día que quedó consagrado como el Día del Tipógrafo”.<sup>13</sup>

#### **2.4. El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

Ante las continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiraron el primer Código de Trabajo, se promulgó una nueva sistematización, que es el Decreto 1441 del Congreso de la República, el 5 de mayo de 1961 y entró en vigor el 5 de julio

---

<sup>13</sup> Ibid. Pág. 102.

del mismo año. Dicho Código es el que actualmente rige las relaciones obrero-patronales, aun cuando a su vez ha sufrido reformas en varias ocasiones.



Ante la inquietud de varios jurisconsultos y entendidos en la materia se trató de crear una nueva sistematización, el Proyecto de Código de Trabajo de 1979 que surge durante el régimen de Lucas, como ya ha quedado anotado. Sin embargo, ante las contradicciones existentes durante dicho gobierno, la clase obrera estimó que ¿Cómo podría un régimen corrupto y genocida crear un Código de Trabajo protector de los trabajadores?.

Precisamente, uno de los temas que se sometió de hecho a debate público, tanto en el seno de las organizaciones de trabajadores, como en la Universidad de San Carlos de Guatemala, fue el escabroso tema de la indemnización universal.

Este aspecto concretamente, motivó a los trabajadores a oponerse a la emisión del referido Código. Efectivamente, se creaba la indemnización universal, bajo el supuesto de que cada empleador debía depositar en una cuenta de los bancos del sistema la doceava parte del sueldo devengado por el trabajador en un año, para que al efectuarse el retiro voluntario o el despido directo o indirecto, el trabajador gozara de su indemnización.

Pero resulta que los intereses que el dinero ganaría al estar depositado en un banco, no acrecentarían la Indemnización; sino que éstos serían para el empleador; y por otro lado, si el trabajador, obtenía algún incremento salarial y otras ventajas económicas, éstas no se contemplaban dentro del rubro exacto de la indemnización que debería corresponderle. La citada institución conlleva una seria lesión de los intereses de la clase trabajadora, puesto que una vez depositado el monto de la indemnización anualmente, se estaría conculcando el principio de estabilidad en el trabajo y fácilmente cualquier patrono podría despedir a un trabajador competente, experimentado y conocedor científico de su trabajo, ya sea porque devengara un sueldo relativamente alto en comparación con otros trabajadores del mismo centro de trabajo o de otras empresas de ramo similar o por edad avanzada.



Esta condición traería dos nefastas consecuencias. Por una parte, al trabajador que sustituyera al anterior, se le pagarían sueldos inferiores; y por la otra, que podrían cancelarse ciertas plazas y obligar al nuevo trabajador a desempeñar las atribuciones de diferentes plazas por un solo sueldo a costa de un mayor sacrificio y cansancio físico y/o intelectual. Pero lo más apremiante, sería que dicha regulación generaría desempleo, principalmente en el trabajador de edad avanzada, lo cual traería como consecuencia, más empobrecimiento y miseria en la población.

Otra consecuencia en este sentido, es que aun cuando el proyecto fue abandonado, no nació a la vida jurídica, o sea no se convirtió en ley, las empresas, principalmente aquellas donde no se permite la organización de los trabajadores, de hecho han venido indemnizando año con año a los trabajadores, con lo cual actúan al margen de las normas expresas sobre la indemnización y provocan como resultado, que la indemnización que se da no es la que realmente debería pagarse al trabajador al término de la relación laboral.

## **2.5. La contratación**

Al hablar de contratación en materia laboral, creo que lo más conveniente es que comience explicando que la legislación regula dos situaciones que son:

- a) El contrato individual de trabajo, que se refiere directamente a la persona individual.
- b) El contrato colectivo de trabajo, que se refiere especialmente a los sindicatos.

Para comprender bien el tema de la contratación hablaré en el presente trabajo de lo que se conoce como contrato individual de trabajo.

Según determina el Artículo 18 del Código de Trabajo, “el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y

dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”



#### A) Elementos:

Estos pueden ser esenciales y personales.

Los elementos esenciales se subsumen de la siguiente manera:

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.
- Que exista dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, de manera tal que una dependencia aislada no cae dentro del concepto de contrato individual de trabajo; como por ejemplo, cuando una persona contrata los servicios de un carpintero para que le fabrique un mueble determinado.
- Que exista dirección inmediata o delegada de uno o varios representantes de él.
- Que a cambio del servicio haya una retribución (salario) y las demás prestaciones de ley, como vacaciones anuales, aguinaldo, etc.

#### B) Características:

En cuanto a las características, el propio Artículo 18 del Código de Trabajo indica que la delegación de la dirección continuada, al tratarse de gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, puede recaer en el propio trabajador.

Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aun cuando se le dé denominación diferente, se considera contrato de trabajo. Esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza, desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos inescrupulosos hacen firmar a los empleados contratos como si participasen de un negocio, o sea, que es por su cuenta, como el caso que se da frecuentemente con los vendedores o representantes



de ventas, que les pagan a veces un mínimo sueldo base y una comisión y en otras ocasiones ni siquiera el sueldo base. Pero aun cuando se trate de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de trabajo.

En cuanto a los elementos personales del contrato de trabajo estos son:

- a) Patrono y/o su representante, y
- b) Trabajador.

### C) Clasificación:

Los contratos individuales de trabajo se dividen en cuanto al tiempo de duración y en cuanto a su forma.

En cuanto a su duración, el contrato puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- 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.
- 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.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal, establece que todo contrato se tiene celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que éste es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados a plazo fijo y para obra determinada, ya enunciados, cobrarán eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o





continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que es su origen subsiste, se debe entender el contrato celebrado por tiempo indefinido.

Esto se debe al carácter imperativo del derecho del trabajo, que es considerado como ley de orden público.

En cuanto a su forma, el contrato de trabajo puede ser Escrito y verbal.

**Escrito**, es aquél que se suscribe atendiendo a todos los requisitos que establecen las leyes de trabajo y previsión social y preferentemente deben extenderse en formularios impresos y autorizados previamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Entre estos requisitos se tiene que debe extenderse en tres ejemplares, uno que debe quedar en poder de cada parte y la tercera copia, que debe enviarse a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Ahora bien, si en el contrato escrito de trabajo no se especifica con claridad las atribuciones que el trabajador haya de prestar, se entiende que únicamente queda obligado a aquéllas que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sean del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o su giro mercantil o industrial. Esta norma es de carácter permisivo y también es aplicable al contrato verbal.

**Verbal**, en esta forma de contrato las normas protectoras al trabajo que rigen al contrato escrito, son aplicables a éste. Debe quedar claro que la norma genérica es que el contrato debe celebrarse por escrito, de manera que el contrato verbal, viene a constituir una excepción a la regla y sólo puede darse en casos muy específicos que aparecen expresamente indicados en la ley. Estas excepciones son:

- a) Cuando se refiera a labores de naturaleza agrícola o ganadera;
- b) Cuando se refiera al servicio doméstico;



- c) Cuando se refiera a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y
- d) Cuando la prestación de un trabajo haya sido contratada para obra determinada, que no exceda de un plazo máximo de 60 días y su valor no exceda de cien quetzales

Sin embargo, aun cuando la ley autoriza en estas determinadas circunstancias, la celebración del contrato verbal, el patrono en todo caso, queda obligado a entregar al trabajador, en el momento en que se concierta el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener: la fecha de iniciación de la relación laboral y el salario estipulado y, según el caso, el vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de las tareas u obras realizadas.

Este requisito tiene por objeto que el trabajador pueda en un momento dado, comprobar que efectivamente prestó el servicio para el cual fue contratado.

Sin perjuicio de la forma del contrato desde su ámbito procesal de validez, desde ya se puede ver que conforme el Código de Trabajo, la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.

Como se puede observar la regulación del contrato individual de trabajo resulta un poco compleja, debido a la diversidad de situaciones que el Código regula, pero el objetivo es facilitar la implementación del desarrollo dinámico de la relación de trabajo, por la naturaleza antiformalista de esta disciplina.

## **2.6. Sujetos de la relación laboral**

Al tratar el tema de la contratación individual de trabajo, hice alusión a algunos de los sujetos que conforman la relación laboral, mismos que trataré individualmente en este inciso, y teniendo los siguientes:

- Patrono.
- Trabajador.
- Representante del patrono.
- Intermediario.



### **2.6.1. Patrono:**

De conformidad con el Artículo 2 del Código de Trabajo, “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Sobre el particular cabe criticar la redacción del Artículo que define lo que es el patrono, ya que indica que puede ser toda persona individual o jurídica, pero debe observarse que las personas individuales también son jurídicas, pues pueden adquirir derechos y cumplir obligaciones de índole legal, de manera que la redacción correcta sería: Toda persona jurídica individual o entidad jurídica colectiva.

### **2.6.2. Trabajador:**

Según el Artículo 3 del Código de Trabajo, “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Es importante hacer mención que la Institución de trabajador no proviene exclusivamente de la celebración de un contrato, pues para adquirir dicha calidad, basta con que se inicie la relación laboral, lo cual presume la existencia de aquél. Ya que está el caso de los trabajadores independientes y el caso de los trabajadores cesantes, que por el solo hecho de estar sin trabajo, no quiere decir que no sean trabajadores o sea, que constituyen parte de la fuerza de trabajo.

### **2.6.3. Representante del patrono:**

Son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono y que a su vez, salvo el caso de los

mandatarios, están ligados con el patrono por un contrato o relación de trabajo, lo que entraña dirección continuada, dependencia, goce de salario y características propias de la relación laboral.



Nótese que el representante del patrono no actúa por sí mismo y, en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores; sino por el contrario, su función es en nombre del patrono, únicamente para efectos de distribución de atribuciones. En consecuencia es un trabajador más.

Ahora bien, para determinar realmente quien es el verdadero patrono en virtud de la suplantación u ocultación del verdadero, el trabajador debe de tener bien claro que según el Código de Trabajo, en caso de una posible demanda laboral, establece que las relaciones que surjan entre el representante y el trabajador, obligan directamente al patrono.

En cuanto a la determinación de las condiciones necesarias para ser representante del patrono, el Código de Trabajo en su Artículo 140 señala la exclusión de aquellas personas que no pueden fungir como representantes del patrono, y éstas son: cuando se refiere al trabajo agrícola y ganadero, dentro de las cuales destacan que no pueden ser representantes del patrono los que hayan sido habilitadores de jornaleros, y los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres ante la Inspección General de Trabajo.

#### **2.6.4. Intermediario:**

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, quedando este último obligado solidariamente por la gestión de aquél para con los trabajadores, en la aplicación de las leyes pertinentes.

Sobre esta institución, debo indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en el intermediario, ya no existe dirección del patrono ni



relación de dependencia ni salario propiamente dicho; o sea, que en otras palabras, el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente, pero para los efectos del trabajador, ambos, patrono e intermediario, quedan solidariamente responsables en caso de incumplimiento del contrato.

Este último aspecto es de suma importancia, pues preponderantemente en el trabajo agrario, se dan los casos de que determinados intermediarios contratan a trabajadores agrícolas para llevarlos de una comunidad a otra y luego; al llegar, ya no se les da el trabajo ofrecido, lo cual causa daños y perjuicios a los humildes labradores de la tierra.

Por otra parte, para evitar equivocaciones sobre quien es realmente el patrono, el propio Artículo citado establece que el que encargue trabajos que se ejecuten con equipos y capitales propios de él, no tiene calidad de intermediario y sí de patrono.

## CAPÍTULO III



### 3. El principio de estabilidad laboral

#### 3.1. Importancia

Como ya quedó apuntado, el principio de estabilidad laboral es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, y está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 101 y 102, que establecen el derecho al trabajo, y los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; además, está contenido en el Código de Trabajo como una forma de garantizar los derechos que tiene el trabajador, basados en normas constitucionales dada su jerarquía, y en una norma ordinaria.

En toda relación laboral, surge un vínculo entre patrono y trabajador, el cual crea para ambos, derechos y obligaciones, dentro de esa relación, el Código de Trabajo en su Artículo 19 regula, que: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios, o de la ejecución de la obra, en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

Desde el momento que se inicia la relación de trabajo, ya existe un contrato y, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, lo que le confiere continuidad a la relación, y surge la estabilidad en el trabajo.

Este vínculo que surge, debe ser permanente, estable y en ningún momento transitorio, tal y como lo establece la regla general de celebración de los contratos individuales de trabajo, contenida en el Artículo 26 del Código de Trabajo: “Todo contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo 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.

El propósito que persigue el contrato de trabajo por tiempo indefinido, es la estabilidad, tanto para el trabajador como para el patrono, y ésta se encuentra amparada por el legislador, por esta razón para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, la doctrina exige que: “la estabilidad se constituya como un elemento propio del contrato, es decir, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación estable”.<sup>14</sup>

Cuando el trabajador tiene estabilidad en su empleo, se siente seguro y, esto evita que quede sujeto a los abusos por parte del patrono, ya que éste, debe tener una causa justa para despedirlo, o para dar por terminada la relación laboral y, de esta manera el patrono debe cumplir con el pago de las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho.

Es importante el estudio de la forma en que debe ponerse fin a la relación laboral, con el afán de evitar la vulneración al principio de estabilidad, ya que de no concluir mediante una de las formas previstas en la ley, se entiende que existe vulneración a este principio.

La forma legal de concluir el contrato de trabajo, se encuentra regulada en el Código de Trabajo, en su Artículo 76 que establece: “hay terminación de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

---

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág.212



La terminación del contrato de trabajo, trae consecuencias negativas para las partes; por un lado, está el trabajador que deja de percibir el ingreso económico y deja de ser un ente productivo, para convertirse en un desempleado, por lo que debe buscar una nueva forma de ocuparse, y adquirir el ingreso económico para solventar sus gastos; y por el otro está el patrono, que debe buscar y capacitar a un nuevo trabajador, lo que le ocasiona pérdida de tiempo en la entrega de bienes, o en la prestación de los servicios; además, se incrementa el número de desempleados, elevando así el índice de desempleo en el país.

### 3.2. Definición

Para formar una definición del principio de estabilidad laboral; es necesario, incluir en ella, los elementos mínimos, cómo: naturaleza jurídica, objeto, y finalidad, que permitan, visualizar el concepto que se analiza, por lo que a continuación transcribo algunas definiciones de reconocidos autores:

Para Guillermo Cabanellas: “La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo; el del mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo, aunque propiamente sea estabilidad referida a la función que dentro de la empresa, ocupa el trabajador junto al empleo”.<sup>15</sup>

El tratadista, Mario de la Cueva, expresa: “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 solo 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 imposible su continuación”.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> **Ibid**, pág. 213

<sup>16</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 22





El principio de estabilidad laboral, persigue que las relaciones laborales adquieran el carácter de permanentes, dentro del cual se destacan dos modalidades:

Derecho del trabajador, a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación laboral, que le asegure la subsistencia (debe considerarse como la esencia de la estabilidad).

“La garantía del trabajador, a que esa permanencia sólo puede ser quebrantada por una causa legalmente establecida (constituye la garantía de la estabilidad)”.<sup>17</sup>

“Se entiende, por estabilidad, el derecho que todo trabajador, por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que el trabajador haya incurrido en alguna causa justificada de despido legalmente determinada”.<sup>18</sup>

Para una definición más completa, y que incluya los elementos esenciales de la estabilidad, propongo como definición del principio de estabilidad laboral la siguiente:

Es un principio del derecho del trabajo, que tiene por objeto garantizar al trabajador, la permanencia en la relación laboral y la obligación del patrono a mantener la misma y que sólo puede ser quebrantada por causas justificadas de despido, legalmente establecidas.

### 3.3. Contenido

Como ya quedó apuntado, la estabilidad, es el derecho que tiene el trabajador a permanecer dentro de la relación laboral, y solamente puede ser concluida si existe una causa justificada de despido, legalmente establecida.

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág.23.

<sup>18</sup> Ossorio. **Ob. Cit;** pág. 293



El contenido de la estabilidad, es esencialmente el vínculo laboral, para la estabilidad no importa que el servicio sea prestado con plena continuidad, lo que importa es mantener viva la relación de trabajo.

### 3.4. Clases de estabilidad

La estabilidad, como principio fundamental del derecho del trabajo, busca la permanencia de la relación laboral, para que esta permanencia sea completa, el derecho del trabajo incluye a la estabilidad como uno de los elementos del contrato individual de trabajo celebrado por tiempo indefinido.

Los tratadistas del derecho, distinguen dos clases de estabilidad como elementos del contrato individual de trabajo; sin embargo, en esta investigación se ha tomado como base, las clases que distingue el licenciado Rolando Echeverría Morataya, en virtud: “que nuestra legislación laboral incluye la estabilidad en el cargo y la estabilidad en la carrera o empresa, con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores en la relación laboral, así se distinguen las siguientes clases de estabilidad.

#### Estabilidad relativa o parcial

- Cuando el empleador puede ponerle fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo servido.
- Hay estabilidad relativa, cuando el patrono puede poner fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y al tiempo servido. Da cabida a que pueda tenerse de base para resolver elementos subjetivos, como la simpatía personal o la que pueda tener el patrono del desempeño del trabajador, que despide o indemniza”.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 91



- Para el tratadista Manuel Ossorio: “a la estabilidad relativa, también se le llama estabilidad impropia, y consiste en que el empleador puede despedir injustificadamente al empleado, sustituyendo la estabilidad, por la indemnización que se establezca para ese supuesto”.<sup>20</sup>

La indemnización referida está contemplada en el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que estipula: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones”.

Además, el Código de Trabajo en el Artículo 82 estipula: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste un indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y, si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del computo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo cualquiera que ésta sea”.

- La estabilidad relativa, comprende el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado, cuando exista un despido injusto, por lo que, la sola indemnización no constituye garantía para el trabajador, ya que el patrono en cualquier momento puede ponerle fin a la relación laboral.
- Estabilidad absoluta, real o total, Cuando debe existir, una causa justificada de despido legalmente establecida, para que el patrono pueda prescindir de los servicios del trabajador.

Hay estabilidad absoluta, cuando el patrono sin causa legal, no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo, y si se diera el caso de

---

<sup>20</sup> Ossorio. **Ob. Cit.** Pág.293



despedirlo sin haber llenado los requisitos legales, debe restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar plenamente determinados en la ley, y haber sido resueltos por autoridad judicial.

- Para Manuel Ossorio, “a la estabilidad absoluta también puede denominársele estabilidad propia, y consiste en que el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad”.<sup>21</sup>

### **Estabilidad en el cargo**

- Esta clase de estabilidad, se haya contenida en los Artículos 20 y 79 del Código de Trabajo, y trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa, y la remuneración que devenga. El trabajador, no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, sólo puede ser ascendido, unilateralmente el patrono no puede modificar las condiciones de trabajo existentes con el trabajador. En todo caso, debe contar con el consentimiento del trabajador, puede dar lugar a una acción judicial de despido indirecto, o que se promueva acción punitiva laboral.

### **Estabilidad en la carrera o en la empresa**

- Se haya establecida en el Artículo 6 tercer párrafo del Código de Trabajo y consiste, en que el trabajador al salirse de una empresa para laborar en otra, puede ser que incorpore su tiempo anterior de servicios al nuevo período, le permite acumular el tiempo de servicios prestados en determinada actividad, es factible en actividades económicas con carácter profesional, vendedores de seguros, trabajadores ligados a la actividad bancaria, etc; y la estabilidad en la empresa se da cuando se labora en un consorcio en el que cada empresa laboralmente se maneja en forma independiente.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, Pág. 293



En consecuencia: “la legislación guatemalteca desarrolla el principio de estabilidad laboral, a través, de la creación de algunas instituciones legales, que dan consistencia a la permanencia de la relación laboral, entre las cuales se pueden mencionar:

- El contrato de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. Artículo 29 del Código de Trabajo, con la finalidad de que no se abuse del contrato a plazo fijo, razón por la cual el Código establece claramente cuando debe tenerse a plazo fijo o para obra determinada.
- La sustitución del patrono, no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador, Artículo 23 del Código de Trabajo, para que la sustitución patronal no constituya una forma de evadir las obligaciones patronales.
- La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación laboral. Artículo 65 del Código de Trabajo, con el objeto de que la suspensión, no constituya causal de rompimiento de la relación de trabajo”.<sup>22</sup>

La licenciada Carolina de los Ángeles Barahona Jácome, distingue cuatro grados o etapas de consolidación de la estabilidad en el empleo:

#### **- Período de prueba**

Es el espacio de tiempo, en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como, su adaptación a la tarea encomendada y durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula.

La consecuencia principal de este período, de corta duración y de acuerdo con el ordenamiento legal, los dos primeros meses se reputan de prueba, y cuyo objeto es no atender contra la estabilidad en el trabajo; es que ambas partes poseen la facultad de rescindir unilateralmente sin expresión de causa, por sobreentenderse que la prueba no

---

<sup>22</sup> Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág.92

ha sido satisfactoria, o no tenerse que concretar motivos que puedan lastimar la otra parte.



#### **- Período de inestabilidad**

Por razón de la naturaleza, de la misma prestación del servicio que se da en los trabajadores eventuales o transitorios. Un ejemplo de ello, está establecido en el Artículo 27 inciso c) del Código de Trabajo, el que se refiere al contrato individual de trabajo en forma verbal para los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.

#### **- Período de estabilidad**

Es el período en el que, el trabajador aparece ya incorporado en la empresa, dentro de la actividad de ésta, de manera permanente; es decir, existe el contrato de trabajo y éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido.

#### **- Período de inamovilidad en el empleo**

Es el período en el que una vez cumplidas ciertas condiciones establecidas en la ley, el trabajador no puede ser despedido por el patrono, salvo que medie justa causa para ello; y en caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo puesto que desempeñaba con anterioridad al despido.

Dentro del período de inamovilidad se pueden mencionar los casos siguientes:

- El derecho que tiene la mujer que se encuentra en estado de embarazo, o en período de lactancia, a no ser despedida. Artículo 151 inciso c), (reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República), del Código de Trabajo.
- Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y, hasta



doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Los miembros del Comité Ejecutivo, no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Artículo 223 inciso d) (reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República), del Código de Trabajo”.<sup>23</sup>

En síntesis, el principio de estabilidad laboral, constituye uno de los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo, y éste queda garantizado como uno de los elementos en la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, porque crea un vínculo entre el patrono y el trabajador, que únicamente puede ser disuelto por el trabajador cuando decida ponerle fin al contrato por cualquier circunstancia, en la que obtenga mejores condiciones laborales o bien, por el patrono cuando el trabajador incurra en causas de despido debidamente justificadas en la legislación vigente.

Dentro de las empresas, el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, ya que la actividad a la que se dedican es de carácter permanente y, para que el principio en mención no sufra de vulneración la relación debe ser estable y permanente.

Existen fundamentalmente dos clases de estabilidad, la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta, las cuales ya quedaron apuntadas y básicamente la legislación guatemalteca contempla la estabilidad absoluta, porque crea precisamente las instituciones para garantizar la permanencia de la relación laboral, las cuales son: a) la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, b) la suspensión de los contratos de trabajo y c) la sustitución patronal.

Se distinguen además, cuatro etapas de consolidación de la estabilidad en el empleo, y para que la relación laboral entre a la primera etapa de consolidación, es necesario, que el trabajador haya superado el período de prueba, según lo afirma el Código de Trabajo en el Artículo 81, que en todo contrato celebrado por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo, que las partes fijen un período menor, en

<sup>23</sup> Barahona Jacome, Carolina de los Angeles. El origen de la estabilidad laboral y las instituciones que la garantizan en la legislación guatemalteca. Pág 7



el segundo párrafo estipula que durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o simplemente, sin incurrir en responsabilidad alguna. Es por ello que esta etapa puede considerarse como estabilidad relativa, porque ambas partes pueden ponerle fin a la relación.

Además, el patrono queda facultado plenamente, para ponerle fin a la relación de trabajo, cuando el trabajador no haya satisfecho este período, esta es la importancia de fijar un plazo conveniente, para que cada una de las partes se habitúe a la realización de las actividades.

Una vez superado el período de prueba, el trabajador queda incorporado a la empresa y entra al período de estabilidad absoluta, en el que solamente puede ser removido por causas justas que estén plenamente establecidas en la ley, y por último llega a la etapa máxima, que es la inamovilidad en el empleo.



## CAPÍTULO IV



### 4. Instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral dentro del Código de Trabajo

#### 4.1. La sustitución patronal

Esta es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.

El tratadista mexicano Nestor de Buen, se refiere a la institución de la manera siguiente: “el concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano, acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, es una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida”.<sup>24</sup>

Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original.

La sustitución patronal es mucho más que eso, la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas); y

---

<sup>24</sup> De Buen, Nestor. **Ob. Cit.** Pág. 64



d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, ~~contados a~~ ~~partir de la fecha en que se hubiera dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los~~ ~~trabajadores, a cargo del patrono anterior, por las responsabilidades nacidas antes~~ ~~de la fecha de la sustitución.~~

En realidad la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Esta institución, está regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, que literalmente dice: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.”

La sustitución en nuestro medio, con todas sus bondades adolece de algunos defectos, como el hecho de que la disposición del Artículo 23 del Código de Trabajo, no impone la obligación de notificar a los trabajadores la referida sustitución, por lo que queda en la incertidumbre si los seis meses se empiezan a contar de la fecha del contrato que haya dado lugar al cambio de patrono, como en realidad sucede en la práctica, o sí los trabajadores deberían, como en la legislación mexicana, ser notificados de la misma, pues en tanto no se notifique a los trabajadores, así lo exige la ley, ambos patronos siguen siendo responsables; es decir, que los seis meses se cuentan desde la notificación.

#### **4.2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido**

El Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, 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.

De la lectura del Artículo transcrito, resulta bien claro, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional.

#### **4.2.1. Elementos característicos del contrato de trabajo**

En este apartado se estudiarán los elementos especiales del contrato individual de trabajo, que lo diferencian de otros contratos, y que son:

- La subordinación
- La ausencia de riesgo
- La estabilidad; y
- La profesionalidad.

Estos elementos tipifican al contrato, aun cuando en algunas oportunidades no estén presentes todos o que, a simple vista sea difícil determinarlos.



#### 4.2.1.1. La subordinación

Etimológicamente se deriva del latín: “de sub, abajo y ordinare, ordenar”. Su origen debe buscarse en la antigua patria potestad o en el poder de los señores feudales sobre siervos, y en el estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores de la historia.

La subordinación reconoce que el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento.

Ya he referido que una de las características sobresalientes de la organización actual, consiste en aquella especial situación económica-laboral en que se encuentran la mayor parte de las personas en todos los países; en lugar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas habitual y continuada. Esta idea realza el significado actual de la subordinación.

Su importancia: Es vital para el contrato de trabajo y se afirma que ha sido determinado en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

Se ha intentado sustituir la denominación derecho del trabajo, por la de derecho del trabajo subordinado, y para ello se ha considerado que tal rama del derecho público, protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador; en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.

El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve

obligado a subordinarse a aquél, por esto es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.



## **Definiciones**

Es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

Consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincule la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya técnica administrativa es absorbida.

## **Caracteres**

- a) El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón está sujeto a la organización de la empresa;
- b) El patrón adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza;
- c) La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del empleador, con la facultad de éste de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.
- d) La fiscalización del empleador, supervisar y controlar la forma en que el laborante desempeña sus labores;
- e) La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad; es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales;

- f) El servicio se presta por cuenta ajena en beneficio del empleador, para los fines económicos de éste; por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.



### **Dirección y dependencia**

Se utiliza con frecuencia como sinónimos los términos **subordinación, dependencia y dirección**, pero el más aceptado en la doctrina, por amplio y flexible, es el de la subordinación.

Dirección se deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar, por medio de ella una persona se encamina a lo mejor. La dirección se manifiesta en mayor o menor grado, según los servicios que se presten, disminuye a medida que los laborantes son técnicamente más calificados.

El término dependencia, que tradicionalmente se comprende como vínculo económico, es el que concuerda con la subordinación pues es de quien depende. Está sujeto a un poder o autoridad, un orden o dominio establecido por otro.

La subordinación comprende tanto la dirección como la dependencia y consecuentemente es más comprensiva que las otras; por lo que es el término de mayor número de adeptos en la doctrina.

### **Naturaleza jurídica**

Existen teorías para explicar la naturaleza jurídica, entre las más importantes están:

#### **Teoría mixta de la subordinación**

Ésta considera que la subordinación está integrada por caracteres jurídicos, económicos y técnicos.



Los jurídicos se manifiestan cuando el trabajador cumple con las obligaciones de la ley, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el reglamento interno de la empresa, que lo sitúan como jurídicamente subordinado al empleador.

La subordinación técnica se encuentra en la ejecución del contrato de trabajo y las dos últimas varían de acuerdo a la clase de servicios que presta el laborante, la otra deviene del contrato y la ley.

Uno de los puntos consiste en saber si la dependencia del trabajador ha de ser jurídica (también personal jerárquica), o económica (social), o simplemente técnica. Puede descartarse este último aspecto, por ser de menor resonancia, y porque la llamada dependencia técnica es muy relativa, según la categoría del trabajador.

#### **4.2.1.2. Ausencia de riesgo**

Riesgo es: Contingencia, probabilidad o proximidad de un daño, peligro, peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos.

Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho.

#### **El riesgo en el contrato de trabajo**

Por la tutelaridad y protección del derecho del trabajo, no es posible aplicar los principios del derecho común al riesgo, si se trata de cumplir el contrato, imputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno. La ausencia de riesgo en el trabajador, es típico, y es característica del contrato, y de importancia al lado de la subordinación.



La importancia del riesgo como fin o elemento supremo y final en el sentido lógico, fin que es resultado, pero que no sólo justifica a su vez el poder directo del empleador, la relación de subordinación, sino que además concurre con esta última a plasmar la relación de trabajo.

Es decir, la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador se integran y justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato laboral.

#### **4.2.1.3. La estabilidad**

Como elemento del contrato laboral, es igual a la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, está dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo.

#### **Concepto e importancia**

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio.

El contrato de trabajo de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente al servicio a prestarse.

Su importancia denota que para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudiosos, por esta razón se puede indicar que la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo, finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono, y amparada por el legislador.



La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.



La causa razonable para rescindir unilateralmente el contrato, puede originarse en el incumplimiento de la otra parte con causa legal; por motivos técnicos o económicos, instalar nueva maquinaria, quiebra de la empresa, depresión económica que imposibilite la producción, etc. La disolución unilateral del contrato sin justa causa trae consecuencias negativas para las partes; el laborante tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar un nuevo empleado. Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser ente productivo, deja de consumir y tiene que buscarle ocupación. El Estado se hace cargo de los desocupados por medio de las bolsas de empleo.

Las anteriores razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo

### **Contenido y clases**

La permanencia vincula a los sujetos de la relación laboral, la transitoriedad no la integra. La estabilidad se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio del trabajador, el vínculo permanente, aun cuando el servicio se preste periódicamente.

Podría diferenciar la estabilidad como propósito del legislador, de la estabilidad como función, indicando que la estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo.

De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo; aunque propiamente sea estabilidad referida a la función, que dentro de la empresa, ocupa el trabajador junto al empleo.



La estabilidad reporta beneficios al empleador, logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, le garantiza la obediencia de éste, quien procura no perder el empleo por una falta.

Este instituto se clasifica en: Estabilidad relativa y estabilidad absoluta

**Estabilidad relativa.** Es cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo servido. Da cabida a elementos subjetivos como la simpatía, si el trabajador no le agrada al empresario, lo despide e indemniza.

**Estabilidad absoluta.** Se denomina real, total o en sentido propio, cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo y dado el caso, debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley.

#### **4.2.1.4. La profesionalidad**

Por sí solo, este elemento no configura al contrato de trabajo, pero se estipula que éste junto a los otros elementos específicos le da la individualidad.

#### **Concepto y definición**

Profesar significa ejercer una ciencia u oficio; profesión es la acción de profesar. Comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona.

El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene remuneración ingreso económico.

Las profesiones surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de producción.



Guillermo Cabanellas, considera que: “Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios”.<sup>25</sup>

La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el laborante, surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. El profesionalismo en el trabajador interesa en esta oportunidad; o como dice Cabanellas: “La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa a la empresa con título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos”.<sup>26</sup>

El trabajador al incorporarse a la empresa se enviste de una categoría especial, de profesionalidad, no necesariamente es una especialización pero requiere la reiteración de tareas en la actividad contratada, debe ser medio económico de subsistencia, lucro o beneficio.

### **Contenido y aplicación**

Hay casos en que el trabajador se incorpora eventual o accidentalmente a la empresa, para adquirir dinero en una actividad distinta a la que profesionalmente le corresponde.

---

<sup>25</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 447

<sup>26</sup> **Ibid**, Pág. 321



El trabajador calificado es técnico en la actividad que desarrolla, es mejor remunerado; el producto de su trabajo es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la alta calidad de este resultado.

La profesionalidad se interpreta en dos formas: en sentido lato, cuando la actividad a que se dedica una persona para su sustento, prevalece sobre otras y es habitual. En sentido restringido, por la dedicación y laboriosidad empleada en la actividad, no sólo es habitualidad y tiempo de trabajo; implica la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante. Entonces la actividad profesional es propia y exclusivamente aquélla entre diversas actividades posibles de una persona, que prevalece sobre todas no tanto porque sea el medio principal, sino exclusivo, que da el sustento a quien vive de su trabajo y a su familia, sino porque es la más importante de las expresiones de su trabajo, en cuanto se ha sometido para ella a una preparación formativa más o menos intensa.

La profesionalidad en sentido restringido, como especialización del trabajo, puede coincidir con el servicio contratado, pero generalmente, el contrato se refiere al sentido lato de la profesionalidad, esta última fija el género o especie de la actividad relacionada con la naturaleza de la empresa.

#### **4.3. La suspensión de los contratos de trabajo**

En casi todos los países y en Guatemala, hay tendencia a limitar las causas de terminación de los contratos de trabajo, para mantener la estabilidad del trabajador.

Uno de los medios para conseguir ese fin es la suspensión de los contratos de trabajo que deja a éste en vigor, aunque no se cumplan, pasajeramente ciertas obligaciones y no puedan hacerse valer ciertos derechos.

Por variadas circunstancias trabajadores y patronos pueden encontrarse imposibilitados para cumplir con sus obligaciones fundamentales, o sea, prestar el servicio y pagar el salario, la institución de la suspensión del contrato de trabajo persigue resolver estas



situaciones, estableciendo los casos en que pueden suspenderse los efectos del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, esto es, sin que el trabajador incurra en responsabilidad por no presentarse a desempeñar el servicio y el patrón por no pagar el salario. El principio en que se fundamenta, en la mayor parte de las legislaciones la suspensión del contrato de trabajo, es el que señala que ninguno de los contratantes es responsable del caso fortuito.

Como el principio es vago, algunas legislaciones como la guatemalteca señala taxativamente los casos de suspensión.

Otras, siempre para garantizar la permanencia de la relación de trabajo en beneficio del trabajador consideran que debe de consignarse una regla lo suficientemente elástica, para permitir al obrero faltar en determinadas condiciones a su trabajo.

Según algunos tratadistas, existen dos clases de suspensión: absoluta y relativa.

Suspensión absoluta. Es aquella en que ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna.

Suspensión relativa. Se presenta cuando sólo una de las partes contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones.

El instituto de la suspensión de los contratantes de trabajo, se contiene en el Artículo 65 del Código de Trabajo vigente.

## CAPÍTULO V



### 5. La sustitución patronal

#### 5.1. Definición de sustitución patronal en el derecho común

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, sin dejar a un lado lo que la ley regula respecto a la solidaridad patronal durante el término de seis meses.

#### 5.2. Elementos

##### 5.2.1. Elementos personales

**Patrono:** El cual quedó definido en el capítulo anterior, pero es importante definirlo nuevamente para lograr una mejor comprensión, debiendo tomar en consideración lo que establece el Código de Trabajo en su Artículo 2 “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” De la anterior definición se deduce que todo patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de edad y en el goce pleno de sus facultades y derechos, en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad jurídica de la entidad, tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

**Trabajador:** Igualmente, el Código de Trabajo en su Artículo 3 define “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Dicho en otras

palabras y para resumir, es trabajador toda persona que realiza un trabajo bajo dependencia continuada y subordinación directa.



### 5.2.2. Elementos reales

**Contrato de trabajo:** La doctrina lo define así: Es un contrato por medio del cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de una empresa. Legalmente, el Artículo 18 del Código de Trabajo lo establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Merece por su importancia, efectuar un breve análisis de su concepto, considerando que al tratarse de un vínculo económico-jurídico, las partes no quedan vinculadas solo legalmente, sino que existe también un beneficio económico a ambos contratantes; de tal forma que al relacionar este vínculo con la sustitución patronal puedo concluir, que ambas partes no se desligan totalmente sino por el contrario, es objeto de cuidado, al estipular el Artículo 23 del Código de Trabajo, que la sustitución patronal no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador manteniendo el vínculo económico-jurídico que regula su definición.

#### - Elementos del contrato individual de trabajo

Dentro de los cuales se encuentran los siguientes: Los personales, los reales y los formales. Por ser similares a los elementos personales de la sustitución patronal antes analizada no profundizaré en este punto. Sobre los elementos reales puedo mencionar: El trabajo: Que son los servicios materiales e intelectuales, o de ambos géneros, que el trabajador presta a su patrono; y la retribución: Que es la prestación a que se obliga el patrono, que es la de pagar o retribuir los servicios que preste el trabajador. El Artículo



88 del Código de Trabajo establece que “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste...”

La doctrina define de varias formas los términos empleados para referirse a este concepto, entre ellos se encuentran; paga, estipendio, mesada, jornal, dieta, retribución, sueldo, salario, etc, diferenciándoles únicamente por el uso de carácter subjetivo otorgado a los mismos. Por lo anterior el elemento salarial de toda relación de trabajo es fundamental, pues independientemente de que se constituye como la contraprestación que el trabajador recibe del patrono a cambio de su trabajo, al mismo tiempo es el medio de sustento que permite al trabajador y su familia gozar de una vida económicamente estable.

Por último puedo mencionar como elementos formales:

- El modo en que deben celebrarse dichos contratos, en este sentido se establece que el contrato de trabajo puede ser verbal y escrito, no requiriendo solemnidad alguna o formalidades dignas de mención, bastando el simple acuerdo entre las partes (Los Artículos 27, 28, 29, y 30 del Código de Trabajo estipulan lo antes relacionado).
- El tiempo: Cuando se define sobre este concepto me refiero al plazo del contrato. Siendo éste: El tiempo o espacio de tiempo que se concede a las partes para responder y probar lo expuesto y negado en juicio. Constituye entonces un vocablo de constante uso en materia jurídico-legal, porque significa el lapso de tiempo que la ley unas veces (plazo legal), el juez en otra (plazo judicial), o las partes interesadas (plazo convencional), fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter civil, procesal, laboral o penal.

Por lo anterior concluyo que el plazo es el término o tiempo señalado para que las personas individuales o jurídicas hagan, dejen de hacer o concluyan una cosa determinada. Por su parte la legislación en el Artículo 1279 del Código Civil indica que:





“El plazo solamente fija el día o fecha de la ejecución o extinción del acto o negocio jurídico”. Es entonces aquí cuando se entiende que el plazo es uno de los elementos más importantes dentro de cualquier negocio jurídico, ya que sirve para determinar establecer el período de tiempo que durará o tendrá vigencia el negocio jurídico específico que lo incluya. Más adelante examinaré con mayor detenimiento el plazo o tiempo en el contrato de trabajo.

- Lugar: Este elemento se refiere específicamente al espacio físico en donde se presta la actividad laboral (Los Artículos 33 y 34 del Código de Trabajo estipulan lo relativo a este punto en particular).
- Transferencia, traspaso o sustitución de los derechos de titularidad de uno a otro patrono. Como elemento puede definirse según su nombre lo estipula, como la transferencia o sustitución de los derechos de titularidad de uno a otro patrono. Se resume a una subrogación de un patrono por otro, de tal manera que el patrono sustituto al efectuarse el traspaso asuma la totalidad de los derechos y obligaciones del patrono sustituido.

### 5.3. Características

#### - Unilateral

La sustitución patronal es unilateral, debido a que no es necesaria la anuencia del trabajador para efectuar dicho cambio, ya que el patrono antiguo y el nuevo son libres de contratar y efectuar cualquier negocio que les beneficie, tomando en cuenta que ambos serán solidariamente responsables de las demandas laborales que puedan surgir durante el plazo legal de 6 meses establecido en el Artículo 23 del Código de Trabajo, por cualquier infracción en contra de los derechos de los trabajadores durante la sustitución.



#### - **Consensual**

La sustitución patronal es de carácter consensual, en virtud que para hacerla efectiva, basta únicamente el acuerdo de los patronos sustituto y sustituido para que se realice.

#### - **Onerosa**

Implica para ambos patronos sustituto y sustituido, una responsabilidad solidaria de las obligaciones de los contratos y leyes desde la fecha de sustitución hasta por el término de seis meses. Luego de transcurrido este plazo la responsabilidad será únicamente para el patrono sustituto.

#### - **Conexidad**

La sustitución patronal tiene un carácter conexo entre el contrato individual de trabajo, el patrono sustituido y el trabajador, en virtud de que existe todavía un enlace entre el trabajador y su antiguo patrono, aunque la relación laboral se mantenga con el patrono sustituto.

### **Conceptualización**

El cambio de firma se produce cuando una empresa traspasa a otra la universalidad de sus bienes y negocios con transmisión del activo y pasivo y continuidad en el giro comercial. Este cambio o sustitución del patrono es el único que a mi juicio, puede surtir determinados efectos en relación a admitir la subsistencia del contrato de trabajo, aun cambiando una de las partes, a la cual sucede un extraño el primitivo nexo laboral. El contrato es uno y sigue siendo el mismo contrato; varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, aquél que da el trabajo; pero esa variación es más simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene en la misma forma que venía existiendo, sin cambios posibles ni alteraciones distintas, a no ser al establecimiento de un nuevo beneficiario de la prestación sin variación alguna respecto a ésta.

## Naturaleza jurídica



No existe en la cesión, traspaso o venta de una industria u otra actividad laboral, cuando subsisten los contratos de trabajo, una novación al modo en que se enfoca esta institución dentro del derecho común. Se mantiene el contrato de trabajo y la única modificación que se produce es respecto a una de las partes, la del dador de trabajo, sustituido en cuanto a la persona, sea ésta física o jurídica.

A mi juicio, el contrato se destruye al desaparecer uno de los sujetos. Se produce un nuevo contrato de trabajo; ya que mal podemos llegar a la ficción de considerar que desaparecida una de las partes en la relación jurídica, ésta puede subsistir en igual forma que estaba anteriormente, y repito un nuevo contrato de trabajo; lo que ocurre es que dentro de éste como condición o elemento peculiar de su esencia, se produce, en toda las cláusulas el anteriormente vigente. Es como si las partes convinieran en dar a un nuevo contrato efecto retroactivo, con reproducción, además de las cláusulas de un contrato anterior en el tiempo.

Declarar simplemente que el contrato de trabajo no termina, es recurrir al imperativo de la ley para formular una afirmación contraria a la propia estructura jurídica del vínculo laboral. El contrato termina cuando existe cesión, traspaso o venta de la industria; por lo que el nuevo empresario absorbe los derechos y obligaciones que tenía el anterior.

De esta manera, al ponerse frente a la industria, al hacerse cargo del establecimiento, el nuevo empresario está obligado a aceptar su servicio, formalizando un contrato de trabajo, a todo aquel personal que trabajaba con el cedente, y a reconocerle, los mismos beneficios y derechos que con respecto a éste tuviera.

Puedo sostener que en el caso de transferencia o cesión existe ruptura del contrato de trabajo; y sin embargo, aparecería una evidente contradicción con lo afirmado, cuando se niega a este trabajador el derecho de percibir las indemnizaciones de ley; o sea, las que le correspondería por la ruptura del contrato de trabajo, sin hecho imputable a él.



Pero ocurre que, precisamente la cesión o cambio de firma, se opera también en lo referente a las indemnizaciones por antigüedad o despido; de manera que existe continuidad, sin variación alguna, entre el vínculo laboral que acaba y el vínculo que nace; como en este caso se le reconocen al trabajador todos sus derechos a percibir indemnizaciones que evidentemente, se refieren, a la ruptura del vínculo, pero ligada esta ruptura a la pérdida de beneficios connaturales con la subsistencia de un contrato de trabajo.

La obligatoriedad, por parte del trabajador de continuar prestando sus servicios con persona distinta a aquélla que lo contrató, la juzgo válida, sólo en tanto que en el contrato, el cambio de persona del patrono o maestro en relación al aprendiz; esa situación no es tan excepcional en el contrato de trabajo, ya que la relación personal entre el patrono subordinado origina, en determinadas empresas, un cambio de la persona del empresario.

El volumen de la empresa, la naturaleza de ésta, la índole de prestación, son factores que deben tenerse en cuenta para determinar si el cambio o sustitución del patrono no significa una alteración tan fundamental en el contrato, que le permita al trabajador pedir u obtener la disolución del mismo.

### **Definición de 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 sucederse en las obligaciones y derechos laborales que se mantienen en relación a los contratos individuales de trabajo vigentes en la misma.

#### **5.4. 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 podría definir únicamente patrono como aquella persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las



personas jurídicas) que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

Al adecuarlo concretamente a la presente investigación, se define como patrono sustituto a aquella persona individual o jurídica que toma el lugar del patrono original, asumiendo las obligaciones patronales de éste ante sus empleados durante un plazo que la ley establece, así como de la totalidad de las mismas al cumplirse ese plazo señalado.

Por otra parte Ossorio define sustituto como: "Reemplazante, suplente. Todo el que hace las veces de otro en un empleo o función".<sup>27</sup>

Puede darse el caso de que sea patrono sustituto temporal que por cualquier razón pudiera ser necesario, pero en este caso interesa el que deja definitivamente su puesto a otro que asumirá por el resto de vida de la empresa.

### **5.5. Patrono sustituido**

De igual forma al carecer la doctrina de una definición concreta en este sentido, se resume que el patrono sustituido es aquella persona individual o jurídica que es cambiado o relevado por un nuevo patrono, siendo responsable de sus obligaciones patronales frente a sus anteriores empleados durante el plazo que la ley establece.

Es preciso dejar claro que aunque la ley establece el tiempo por el que el patrono sustituido debe ser solidariamente responsable con el sustituto por las obligaciones que corresponden respecto de su puesto, en la práctica es inusual este mandato por diversas razones, puede ser una de ellas, porque en el caso de Guatemala existen muchas empresas en las que los patronos son extranjeros, por lo que al ceder a otro u otras personas los derechos y obligaciones de la empresa se desentienden totalmente porque se van del país o puede ser el caso en que simplemente ya no desean hacerse cargo de lo que por ley aún les corresponde.

---

<sup>27</sup> Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 725

## 5.6. Formalidades que deben cumplirse en caso de sustitución patronal



Para que la transmisión, de derechos y obligaciones del empresario anterior al nuevo sea válida, se necesita que se cumplan las formalidades de ley. Por eso, a mi juicio aun cuando el sucesor continúe con el personal, si no se ha hecho cargo de las obligaciones derivadas de la ley; hay un nuevo contrato de trabajo.

Es necesario que exista una transferencia; la que se opera en todos los elementos que integran el fondo de comercio; de forma que con el traspaso, el cesionario titular de los derechos adquiridos pasa a ser sujeto pasivo de las obligaciones que tenía el cedente y que gravaban su patrimonio; debe producirse la enajenación de la empresa como universalidad económico-jurídica que es.

En aquellos casos, en que la transferencia se haga de conformidad con lo dispuesto en las leyes; debe el trabajador tener conocimiento de la misma; pero es necesaria su conformidad. Pero puede ocurrir que la transferencia, aun dentro de los términos de la ley, no contemple la facultad, tal carácter tiene a mi juicio, de continuar trabajando el mismo personal que venía haciéndolo.

Entonces, cuando los trabajadores continúan los contratos de trabajo en iguales condiciones que con el cedente del negocio, éstos no tienen el derecho a reclamar indemnizaciones por despido aun cuando continúen desempeñándose a las órdenes del comprador.

Puede afirmarse así, el hecho de producirse el cambio de titular de un establecimiento o empresa no disuelve el vínculo de empleo; ya que de conformidad con los términos de la ley el factor económico predomina sobre el personal, cuando se trata de transferencia de un establecimiento; y sólo cuando se cumplen las normas establecidas en la legislación vigente tendrán derecho los trabajadores a las indemnizaciones por despido, aun cuando continúen trabajando a las órdenes del nuevo empresario, si éste no se ha hecho cargo de las obligaciones que en razón a ese contrato de trabajo, tenía el cedente.

Tal y como lo estipula el Artículo 23 del Código de Trabajo al momento de la sustitución del patrono, el trabajador conserva todos los derechos que se derivan del contrato que éste haya suscrito con el patrono, sea cual fuere, ya que como el mismo Artículo lo enuncia, la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador.



Esto quiere decir que el trabajador por el hecho de la sustitución patronal misma no pierde el derecho a ciertas garantías laborales, dentro de las cuales se puede mencionar en primer lugar; su trabajo, que constituye como lo vimos anteriormente la fuente del sostenimiento económico de él y su familia; el salario que devenga por el trabajo prestado, al reconocimiento de su antigüedad dentro de la empresa o sea el tiempo que laboró con un 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.



## CAPÍTULO VI

### 6. Obligaciones derivadas de la sustitución del patrono

#### 6.1. Obligaciones del patrono sustituto y patrono sustituido

El Artículo 23 del Código de Trabajo no delimita claramente que obligaciones, acciones y omisiones tiene cada uno de los patronos antes mencionados; 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 que 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 hasta por el término de seis meses. Al interpretar dicho Artículo se establece que como la sustitución patronal no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio de los trabajadores; se deben consecuentemente establecer y delimitar claramente las obligaciones, acciones y omisiones que le corresponden a cada patrono.

#### **Obligaciones del patrono sustituto**

Se constituyen como tales las siguientes:

Respetar el contrato y condiciones de trabajo que fueron suscritos por el patrono sustituido con el trabajador y jamás restringir o modificar las condiciones pactadas en el mismo, tales como salario, cargo ocupado, atribuciones, jornada de trabajo, lugar de trabajo y otras, que se hubieren incorporado con anterioridad a la sustitución.

Respetar los derechos que devienen por disposición de la ley, como por ejemplo que estará obligado a pagar la bonificación anual, la bonificación por productividad, el aguinaldo, ventajas económicas, vacaciones, pagar la cuota proporcional del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pagar si es entidad de la iniciativa privada, la cuota del Instituto de Recreación para los Trabajadores; si se tratase de una mujer



trabajadora en periodo de gravidez, respetar el goce del descanso retribuido de 94 días pre y post-natales, etc.



### **Respetar la inamovilidad de los trabajadores así declarados legalmente**

Responder únicamente por todas las acciones originadas por hechos y omisiones de él, pues en ningún caso y por determinación de la ley, lo hará sobre las originadas por el patrono sustituido.

Responder de manera solidaria con el patrono sustituido de todas las demandas laborales que se den en su contra durante un plazo de 6 meses a partir de la fecha de la sustitución, dependiendo que patrono diera lugar a la demanda.

### **Acciones**

Se transcribe la definición de acción vertida por Manuel Ossorio como sigue: “La Academia de la Lengua, tomando esta voz en su aceptación jurídica, la define como derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe”.<sup>28</sup>

Es decir: que es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, consistente en la facultad de acudir ante los órganos de la jurisdicción exponiendo sus pretensiones y formulando la petición que afirma como correspondiente a su derecho.

La ley por su parte, no regula nada sobre este punto en particular; pudiendo ser acciones útiles para el proceso de transición para el patrono sustituto y por ser la sustitución patronal necesaria para sus intereses, las siguientes:

Manifestar a los trabajadores de una forma clara y sencilla el cambio que se da con la presencia del patrono sustituido, en cuanto a que asumirá el papel de patrono obligado al pago de salarios y prestaciones e informar que en ningún momento se afectaran sus

---

<sup>28</sup> Ibid. Pág. 46

derechos laborales; para que, como se explicó anteriormente, los trabajadores estén conformes y no se inicien rumores que confundan y propicien actitudes adversas al proceso de sustitución.



Asumir la responsabilidad parcial durante los 6 meses que determina la ley, frente a las demandas de los trabajadores y en forma total después de transcurrido dicho plazo, sobre todos los asuntos de la empresa o negocio, incluyendo claro está el aspecto laboral.

Demandar de todos los trabajadores de la empresa, el respeto debido como su nuevo patrono y establecer frente a ellos la nueva relación obrero-patronal.

### **Omisiones**

Se puede definir como la abstención de actuar y sobre la misma se observa una situación similar al apartado de obligaciones, cuando la ley calla sobre este punto en particular, pues éstas se configuran conforme cada caso en particular, por lo tanto pueden considerarse como algunas importantes para el patrono sustituto las siguientes:

No tiene impedimento de despedir a trabajadores salvo por ser así su deseo, o también que sea el caso que exista una causal de despido debidamente justificada que lo fundamente.

No será responsable de la negativa del patrono sustituido de cualquier derecho o acción que le corresponda al trabajador. Por ejemplo: No haber cancelado algún salario o haber cambiado algún derecho del trabajador que se constituya como una omisión atribuible al anterior patrono.

No podrá evadir el constituirse como patrono responsable del pago de los salarios y demás obligaciones del personal a su cargo dentro del plazo y luego de transcurrido el plazo que la ley establece para mantener responsabilidad solidaria con el antiguo patrono.



## **Obligaciones del patrono sustituido**

Se constituyen como tales las siguientes:

Responder por el contrato de trabajo que suscribió con el trabajador aun cuando efectivamente deje de ser patrono, durante un plazo de 6 meses a partir del relevo efectuado por el patrono sustituto en sus obligaciones patronales.

Responder de manera solidaria con el patrono sustituto de todas las demandas laborales que se den en su contra únicamente durante un plazo de 6 meses a partir de la fecha de la sustitución tal y como lo señala la ley.

Responder únicamente por todas las acciones originadas por hechos y omisiones de él, pues en ningún caso y por determinación de la ley lo hará sobre las originadas por el nuevo patrono.

Abandonar de manera definitiva el ejercicio de cualquier actividad relacionada a la administración de la entidad o negocio que enajenó. Esta obligación se traduce a que después de la sustitución, el antiguo patrono deja de tener ingerencia alguna en la conducción y dirección de la misma, pues en determinado momento podría salir perjudicado por las actitudes asumidas por el patrono sustituto.

## **Acciones**

Se conceptualizó en un apartado anterior este término; por lo tanto únicamente viene al caso recalcar que la ley no regula nada sobre este punto en particular; por lo que pueden ser acciones útiles para el proceso de transición para el patrono sustituido y por convenir a sus intereses las siguientes:

Manifestar a los trabajadores la decisión que se tomó de una forma clara, precisa y sencilla del cambio de patrono y presentar al nuevo patrono, asimismo, informar que no

se afectarán derechos y obligaciones frente a ellos. Esto, como se explicó anteriormente fomenta certeza y estabilidad al proceso de sustitución.



Continuar con la responsabilidad solidaria durante los 6 meses que determina la ley, en cuanto a las demandas de los trabajadores y desligarse totalmente de cualquier reclamación laboral luego de transcurrido dicho plazo.

Trasladar la responsabilidad al patrono sustituto de cualquier acción originada de hechos u omisiones atribuibles propiamente a él, no siendo responsable bajo ninguna circunstancia de dichas actuaciones u omisiones.

### **Omisiones**

Se estableció en un apartado anterior esta definición; e igualmente viene al caso recalcar que la ley no regula nada sobre este punto en particular, por lo que se considera entonces como omisión importante para el patrono sustituto la siguiente:

No será responsable de la negativa del patrono sustituido de cualquier derecho o acción que le corresponda al trabajador. Ejemplo: No haber cancelado algún salario o haber cambiado algún derecho del trabajador que se constituya como una omisión atribuible al patrono sustituido.

### **Clases de obligaciones**

El Artículo 23 del Código de Trabajo objeto de la presente investigación, establece 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 seis meses”. De este párrafo devienen dos características importantes por definir al momento de la interpretación y aplicación de la misma, pues en ningún momento delimita a que tipo de obligaciones se refiere cuando menciona las obligaciones derivadas de los contratos y cuando son obligaciones provenientes de las disposiciones legales.



En este sentido es necesario puntualizar detenidamente los dos tipos de obligaciones antes relacionadas:

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:

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

Por otra parte, deben considerarse como obligaciones provenientes del contrato, aquellas condiciones que entre el trabajador y el patrono se hubiesen pactado o establecido en el contrato fuera de las antes señaladas; que muchas veces son más amplias que las mínimas antes relacionadas.

Igual suerte corren las obligaciones establecidas dentro de los pactos colectivos de condiciones y convenios colectivos de condiciones de trabajo, como las que provienen del contrato a efecto que se respeten las mismas al efectuarse una sustitución.

Obligaciones derivadas de las disposiciones legales: Éstas se refieren a todo aquellos derechos laborales que la ley establece con carácter obligatorio a cumplir por parte del patrono frente a sus trabajadores, dentro de éstas podemos mencionar.

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



Las ventajas económicas

Las vacaciones

El pago de la cuota proporcional del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El pago, si es entidad de la iniciativa privada, de la cuota del Instituto de Recreación para los Trabajadores.

Son entonces las obligaciones antes relacionadas y claramente definidas, las que se constituyen como irrenunciables para los trabajadores y obligatorias para los patronos.

## **6.2. La notificación obligatoria en caso de sustitución patronal**

Para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico jurídica se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo, que a su vez constituyen una unidad de la misma naturaleza económico-jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona; o lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica, como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución del patrono es, sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro y a la cual, por implicar precisamente una transmisión de unidad económica, produce un doble efecto, consistente el primero, en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiere efectuado la transmisión, en atención a que son parte los trabajadores y consiguientemente no pueden afectarse sus derechos.

En síntesis, podemos definir el concepto de sustitución de patrono, diciendo que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo sustituido, como le llama la ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros y que deriven de las relaciones de trabajo.

Esta institución merece bastante atención, sobre todo porque trata, de una institución que tiene que ver con la estabilidad laboral de los trabajadores; ya que existe un verdadero vínculo entre trabajador y empresa, a pesar que esta última pueda



transformarse o cambiar de titular; además, se debe recordar que el contrato de trabajo es esencialmente **intuitu personae**, como consecuencia muchos Códigos como por ejemplo la Ley Federal Mexicana en su Artículo 41, párrafo último, prevé la notificación por escrito al trabajador, en caso de sustitución.

En Guatemala el Artículo 23 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, regula únicamente la sustitución patronal, ignorando por completo la existencia de la notificación o aviso a los trabajadores, lo cual es incorrecto, sobre todo porque se tiene que tomar en consideración la participación del trabajador en la vida de la empresa pues cuando el empresario toma a una persona a su servicio tiene en cuenta muy especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad.

Con la globalización a nivel mundial, Guatemala no escapa del comercio internacional y por lo tanto muchos empresarios extranjeros están viniendo al país a invertir en sociedades o empresas mercantiles y cuando el comercio no anda bien, transfieren su empresa a otro comerciante comprador sin avisar o notificar a los trabajadores, que constituyen la piedra angular de la actividad comercial. El caso más reciente de la sustitución patronal lo constituye Guatel que se transformó en Telgua, Sociedad Anónima y los trabajadores no fueron notificados de la sustitución patronal; cambiando de un patrono institucional que era el Estado de Guatemala, por una sociedad anónima; por este motivo los trabajadores sufrieron bastante para el pago de sus prestaciones laborales.

El caso es que cuando existe sustitución patronal hay muchos problemas, sobre todo para los trabajadores, ya que se encuentran con el serio asunto de que no saben a quien demandar en caso de correcciones disciplinarias algunas veces injustas, otra de las vicisitudes que se dan en la sustitución patronal es lo referente a las condiciones de trabajo, como apunté en líneas anteriores, cuando se contrata a los trabajadores, algunas veces ese contrato se estipula pensando por supuesto en las peculiaridades que determina el patrono; pero el patrono posterior no le interesan y por la necesidad de trabajo se aceptan otras condiciones, cosa que no sucedería si fueran notificados los



trabajadores con antelación, ahí existiría la posibilidad porque éstos estarían en la posibilidad de continuar con el nuevo patrono, por supuesto con las mismas condiciones de trabajo o probablemente con mejores condiciones al existir el aviso o notificación. Por lo que lo considero desde mi particular punto de vista como una improvisación emanada de la ley al continuismo patronal.

### **6.3. A quienes se les debe notificar o darle aviso**

Dada la participación individual o colectiva, debe hacerse a dos factores de la relación de trabajo:

- a) Trabajadores individuales.
- b) Sindicatos.

En el país, las grandes empresas guatemaltecas o sociedades, no tienen contemplado permitir entre sus empleados sindicato alguno, raras sociedades anónimas o empresas con capital extranjero, tienen sindicato. únicamente hay trabajadores individuales, por lo que me llama poderosamente la atención que la Ley Federal del Trabajo de la hermana república mexicana haga énfasis en la notificación o aviso en caso de sustitución patronal a trabajadores individuales; así como a trabajadores sindicalizados, en el caso de Guatemala; debería reformarse el Artículo 23 del Código de Trabajo en vigor y se podría regular en la misma forma para así evitar un calvario de penurias en asuntos de sustitución patronal a los trabajadores.

De conformidad con el ordenamiento guatemalteco, Artículo 206 del Código de Trabajo, se le llama sindicato a toda asociación permanente de trabajadores, o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Cabe resaltar que cuando un empresario es reemplazado por otro no siempre implica una novación en su sentido auténtico, ya que ese cambio también puede obedecer a causas independientes de la voluntad del empresario. Entre ellas pueden señalarse la



muerte y todas las que implican una privación sobre los derechos patrimoniales que ostentan sobre el negocio o sobre su ejercicio, casos de declaración de quiebra y otros.



Circunstancias que bien vale la pena que tenga conocimiento el trabajador, ya que le incumbe, por el motivo que de su trabajo penden también obligaciones para con su familia, en consecuencia todo lo debe prever el Código de Trabajo, en virtud que lo único que vende el trabajador es su fuerza productiva a cambio de un salario que significa tanto para él así como para los que dependen económicamente de ese salario, por lo tanto se debe proteger previendo el futuro, ya que muchos trabajadores permanecen años al servicio de patronos con el propósito directo de obtener una prestación adicional a la habitual al final de su vida productiva.

Con la notificación obligatoria se dará más oportunidad de asegurar el porvenir de los trabajadores.

#### **6.4. 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 éste 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 pueden 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 anterior, 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 poder acudir ante la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social u órgano jurisdiccional en 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, exceptuando que por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono, sólo éste será el responsable, por lo que se deduce que la sustitución patronal, en ningún momento afecta los derechos de los trabajadores.

## CAPÍTULO VII



### 7. Prestaciones laborales de que goza el trabajador que sufre una sustitución patronal

#### 7.1. Definición

Se entiende por prestación lo siguiente: “Es concepto generalizado en la doctrina jurídica contemporánea que la prestación constituye el objeto o contenido de un deber jurídico. El vocablo se deriva del latín “prestare” que significaba otorgar el disfrute de un bien sin constituir sobre el mismo un derecho real. En nuestros tiempos prestare significa tanto dar, como hacer o no hacer”.<sup>29</sup>

Varios autores resaltan la importancia de los caracteres de la prestación en general, concluyendo que ésta debe ser: posible, determinada, coercible y lícita. Por lo general se le da un carácter patrimonial al término prestación; sin embargo, se concluye que la prestación en general es la actividad concreta y efectiva, posible, determinada, coercible y lícita, prescrita como cumplimiento de un deber jurídico.

Al referirse a una prestación laboral, es importante reconocer que las prestaciones laborales, son aquellos deberes jurídicos que derivan de una relación laboral. Ambas partes de la relación laboral adquieren deberes recíprocos; es decir, prestaciones recíprocas. Las prestaciones o deberes recíprocos se encuentran establecidos de un modo general en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual indica que el trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales o ejecutarle una obra, y el patrono queda obligado a otorgar una retribución de cualquier clase o forma. Sin embargo, el patrono no solamente está obligado al pago del salario sino a una serie de prestaciones o deberes, siendo algunos de éstos:

---

<sup>29</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 198



- El día de descanso remunerado;
- Las vacaciones;
- El aguinaldo;
- La bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público y la bonificación incentivo.

No existe duda alguna respecto al goce de las prestaciones antes mencionadas para los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Sin embargo, debido a la excepcionalidad de los contratos celebrados para obra determinada y a plazo fijo, existen algunas dudas respecto a que si las prestaciones laborales antes referidas, le corresponden a un trabajador contratado en estos términos. Es necesario entonces, analizar la naturaleza jurídica de cada una de estas prestaciones y a la luz de la legislación determinar cuales son las prestaciones o deberes jurídicos que se derivan de un contrato a plazo fijo o para obra determinada.

## **7.2. Día de descanso remunerado**

### **Naturaleza jurídica**

Derivado de la necesidad física que tiene el ser humano cada cierto tiempo a descansar, surgió como costumbre en algunos lugares de trabajo, el reconocimiento de un día de descanso semanal, en el que el trabajador podía ausentarse de su lugar de trabajo, sin incurrir por ello en una falta en contra del patrono. Inicialmente el día de descanso no era remunerado por el patrono, por lo que aunque el trabajador no debía presentarse a trabajar, dicho día representaba una disminución en sus ingresos. Posteriormente, con el desarrollo del derecho de trabajo, se logró el reconocimiento del día de descanso remunerado.

La naturaleza jurídica de la prestación radica en que todos los seres humanos necesitan un descanso físico y mental, que les permita recuperar las fuerzas empleadas en el desempeño de sus labores. Es también importante notar que este día de descanso, no sólo permite que los trabajadores se ausenten de su lugar de trabajo,

sino que debido a la remuneración del mismo, permite que el trabajador se realice actividades no remuneradas que le ayuden a realizarse como individuo.



Cualquier trabajador, luego de ejecutar sus labores durante un lapso de tiempo, por razones biológicas, sufre de un desgaste físico mental. Ese desgaste lo sufrirá tanto un trabajador contratado por tiempo indefinido como uno contratado a plazo fijo o para obra determinada, ya que ello no depende del tipo de contratación del trabajador sino de la realidad misma del ser humano, que no puede laborar sin sufrir un desgaste físico y mental.

Es por eso que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada, no pueden ser excluidos de esta prestación, sino más bien deben gozar de un día de descanso remunerado que les permita recuperar sus fuerzas físicas y mentales para luego reincorporarse a sus labores.

### **Disposición legal**

La legislación laboral reconoce el descanso semanal remunerado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso h que establece que: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley, también serán remunerados”. De la misma forma el Código de Trabajo establece en la parte conducente del Artículo 126 que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”.

Como puede apreciarse del análisis de las normas antes citadas, el derecho del descanso semanal no deviene del tipo de contratación, sino del hecho mismo de ser trabajador.



Por otra parte, también es importante mencionar que el Artículo 126 del Código de Trabajo es claro en especificar que todo trabajador, sin hacer ningún tipo de distinción, debe gozar de un día de descanso semanal remunerado, por lo que se incluye a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

Y por último, cabe también anotar, que si aún existiera alguna duda sobre la interpretación de este Artículo, es necesario tomar en cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 establece que en caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para el trabajador.

De lo anterior se establece que el día de descanso remunerado, es una prestación establecida para los trabajadores contratados por tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada, ya que atendiendo a la naturaleza del día de descanso remunerado, el mismo está previsto como un descanso para el trabajador, obviamente de forma proporcional, aunque éste no esté contratado por un plazo indefinido.

### **7.3. Vacaciones**

#### **Naturaleza jurídica**

El derecho de trabajo, como toda rama del derecho que regula relaciones entre personas, reconoció la necesidad de todo ser humano a descansar de una rutina de trabajo, no solamente atendiendo al cansancio físico, sino que también a la necesidad de disponer de un tiempo libre para llevar a cabo alguna actividad personal.

Fue así como inicialmente se reconoció el derecho al descanso prolongado, como un permiso sin goce de sueldo; es decir no remunerado, sin embargo, aunque esto permitía que el trabajador descansara, le impedía obtener ingresos económicos durante el mismo. Fue hasta principios del siglo XX, que se logró el reconocimiento a un período de vacaciones remuneradas.



Es innegable que cualquier trabajador después de ejecutar una labor por un período de tiempo, sufre desgaste tanto físico como mental. Dicho desgaste, es independiente de la forma de contratación que tenga un trabajador, ya que el desgaste es una consecuencia de la ejecución de las labores, sea cual sea la forma en que éstas se hayan pactado. Existe la posibilidad de pensar que debido a que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada son considerados una excepción, pueda hacerse para ellos todo tipo de excepciones en cuanto al pago de sus prestaciones. Sin embargo, atendiendo a la naturaleza jurídica de las vacaciones, cuyo verdadero objetivo es lograr el descanso efectivo del trabajador, un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada sufre también un desgaste y necesita desligarse no solamente del patrono, sino que también de la rutina laboral. Por lo que aunque probablemente estos trabajadores no gozarán de un período de vacaciones tan prolongado como los contratados por tiempo indefinido, es necesario considerar un descanso que le permita reponer las fuerzas y reincorporarse a las labores posteriormente.

Por lo anteriormente analizado se entiende que los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada no pueden ser excluidos de la prestación de las vacaciones, si no más bien, deben gozar del período de vacaciones remuneradas que les permitan descansar, recuperar sus fuerzas físicas y mentales y realizar otras actividades independientes al trabajo en sí.

### **Disposiciones legales**

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de un período de vacaciones remuneradas Artículo 102 inciso i).

El Código de Trabajo establece en el Artículo 130 que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, reconociendo que el período de vacaciones es de 15 días hábiles como mínimo para todos.



Como se menciona en el Artículo anteriormente citado, la ley es clara en expresar que todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a esta prestación. En este caso, el derecho se deriva del mismo hecho de ser trabajador, independientemente del tipo de contratación.

Del análisis del Artículo 130 del Código de Trabajo, se reconoce que la ley no hace distinción entre los trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada y los contratados a plazo indefinido, por lo que se puede decir que de acuerdo a la ley, no existe razón por la cual se le niegue a un trabajador contratado a plazo fijo o para obra determinada el derecho a vacaciones.

Evidentemente este derecho será proporcional al tiempo efectivamente laborado.

### **Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma continúa**

Según el Artículo 130 del Código de Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a un período de vacaciones remuneradas, es necesario que haya laborado de forma continua durante un año como mínimo.

Esto se refiere a que después del transcurso de un año de servicios continuos, el trabajador podrá efectivamente gozar de las vacaciones correspondientes. Sin embargo, la ley contempla la posibilidad de que la relación laboral concluya antes de que el trabajador haya cumplido un año de servicios continuos y en este caso el Artículo 133 establece que no obstante las vacaciones no son compensables en dinero, cuando el trabajador cese en su trabajo antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de haber adquirido el derecho a un nuevo período, el patrono deberá compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con el tiempo servido, ya que éste es un derecho adquirido desde el inicio de la relación laboral. El Artículo citado reafirma la inclusión de los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo en la prestación de las vacaciones cuyos contratos tengan plazo menor a un año.





## **Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua**

Si bien es cierto que la ley no hace distinción en cuanto a las formas de contratación para reconocer el derecho a las vacaciones, sí establece una diferencia basada en la continuidad o discontinuidad en la prestación de los servicios. En este sentido el Artículo 131 del Código de Trabajo establece que para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, es decir un trabajador discontinuo, éste deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año.

Cuando los contratos para obra determinada y a plazo fijo se celebren de tal forma que la prestación de los servicios se realice de forma discontinua, la prestación de las vacaciones se regirá por el Artículo citado. Como se especifica en el Artículo 131, el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones cuando como mínimo haya laborado 150 días.

Surge entonces la duda de qué sucederá si el contrato del trabajador discontinuo concluye antes de haber cumplido los 150 días requeridos por la ley.

La ley no establece en el Artículo 131 que el pago será proporcional en caso de que el contrato concluya antes de haber cumplido los 150 días, por lo que esto es considerado una laguna de ley, y de acuerdo al Artículo 15 del Código de Trabajo, los casos no previstos por ese Código, por sus reglamentos, o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, por lo que debe interpretarse es ese sentido.

Del análisis de la legislación vigente y atendiendo al principio de tutelaridad del derecho de trabajo, se establece que lo que se adquiere con el transcurso del plazo establecido es el derecho a gozar las vacaciones, que nace a partir del cumplimiento del plazo, pero el derecho a devengar el monto en dinero correspondiente surge desde el inicio de la



relación laboral, para el trabajador contratado a plazo fijo y para obra determinada inclusive, cuya prestación del servicio sea de forma continua y discontinua, integrando el derecho en beneficio del trabajador, concluyendo que aunque la ley no establece claramente si los trabajadores contratados para laborar a plazo fijo y aquellos contratados para obra determinada, cuya prestación del servicio se realice de forma discontinua al terminar su relación laboral antes de los 150 días trabajados tienen derecho a un pago proporcional de vacaciones, éstos tendrán derecho a este pago atendiendo al tiempo efectivamente laborado.

Por otro lado, atendiendo a la discontinuidad del trabajo, la legislación tampoco indicó si los días laborados durante un año serán acumulables al terminar dicho año para efectos de cumplir el mínimo legal requerido para gozar del período de vacaciones 150 días. En este caso estamos frente a otra laguna de ley, por lo que es necesario integrar el derecho a favor del trabajador, permitiendo se acumulen los días laborados durante un año calendario, para que el trabajador complete el tiempo requerido al año siguiente.

El Artículo 132 del Código de Trabajo establece que: “El patrono debe señalar al trabajador, la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones”.

A esta norma cabe agregar que para el caso de los trabajadores que no laboren de forma continua, la época en la que deberán gozar sus vacaciones será a partir de los 150 días a los que se refiere el Código de Trabajo. En este caso, el Código tampoco establece si para dichos trabajadores el período debe tomarse dentro de los siguientes sesenta días; sin embargo, se interpretará en ese mismo sentido.

Las vacaciones como prestación laboral reconocida tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por las demás leyes laborales, se aplica a los

trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada, que presten sus servicios ya sea de forma continua o discontinua.



## 7.4. Aguinaldo

### Naturaleza jurídica

Para la doctrina y algunas legislaciones, el aguinaldo como prestación laboral surge, derivado de las festividades cristianas relacionadas con la navidad y la práctica arraigada que existe en varias civilizaciones de la obtención de regalos y objetos que representan un gasto adicional para el trabajador.

Debido a dicha costumbre tan arraigada, y como un regalo por parte del patrono al trabajador, que lo ayude de alguna forma a disminuir el impacto que estos gastos extraordinarios tienen en su presupuesto, se originó la prestación conocida como aguinaldo.

Para Guillermo Cabanellas se entiende por aguinaldo: “Regalo que se acostumbra a dar en navidad”; según el mismo autor, el vocablo aguinaldo parece derivar de la palabra celta “quinaud”, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo”.<sup>30</sup>

La naturaleza jurídica que establece la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado para dicha prestación, responde principalmente a razones de justicia social y a la obligación del Estado de mejorar las condiciones del trabajador. Con relación a esta prestación en específico, surge la misma polémica a considerar en cuanto a si esta prestación comprende a todos los trabajadores sin importar si fueron contratados a plazo fijo o para obra determinada, ya que no existe ninguna duda sobre si dicha prestación les corresponde a los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

---

<sup>30</sup> Cabanellas. *Ob.Cit.* Pág. 224.



Atendiendo a la naturaleza de la prestación y al tiempo específico en el año en el que la misma se entrega, se tiende a considerar que solamente los trabajadores contratados por tiempo indefinido y de forma continua tendrían derecho a la misma; sin embargo, si esta prestación se analiza en relación a su naturaleza jurídica, tanto doctrinal como la establecida por ley, ésta tienen carácter de ingreso extraordinario y en respuesta a la justicia social y a la obligación del Estado de mejorar las condiciones del trabajador, ya que la legislación guatemalteca no establece que esta prestación responda a un regalo o relacionada con los gastos de la época, por lo que no se entendería la exclusión de algún tipo de trabajador en cuanto a la aplicación de la misma, por lo que se concluye que los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada también tienen derecho a esta prestación.

### **Disposiciones legales**

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102 literal j la obligación que tiene el empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Dicha disposición constitucional establece que a los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado efectivamente. La Constitución no hace por lo tanto, ninguna diferencia entre los trabajadores que pueden gozar de esta prestación atendiendo a la forma en la que fueren contratados, por lo que se entiende que los trabajadores contratados para obra determinada o a plazo fijo, están incluidos dentro de la prestación del aguinaldo.

La ley que regula esta prestación para los trabajadores del sector privado es el Decreto del Congreso de la República número 76-78, denominado: Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.



## **Trabajadores a plazo fijo o para obra determinada de forma continúa**

Esta ley establece en que todo patrono está obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al ciento por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como el Código de Trabajo son claros, en el sentido de que no es requisito indispensable que el trabajador labore durante un año de servicios continuos, ya que establece que se puede tomar en cuenta la parte proporcional correspondiente al período laborado.

## **Trabajadores contratados a plazo fijo o para obra determinada de forma discontinua**

La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo en el Artículo 10 establece que: “Para que el trabajador del campo y aquél cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos 150 jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato”.

Atendiendo a lo que establece la ley en el Artículo mencionado el trabajador de campo y el trabajador discontinuo tendrán derecho de gozar la prestación del aguinaldo si han laborado como mínimo 150 días o jornadas. Por lo que si un trabajador es contratado de forma discontinua para un plazo menor a 150 jornadas o para la realización de una obra cuya ejecución se realice antes de las 150 jornadas, el trabajador no tiene derecho a devengar la prestación del aguinaldo ni de forma proporcional.



## **7.5. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

### **Naturaleza jurídica**

Esta prestación surge por medio de un Decreto del Congreso, con el objeto de mejorar los ingresos y condición de vida de los trabajadores, así como para elevar la situación económica de los mismos.

Atendiendo a dicha naturaleza jurídica no es posible excluir a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de tal remuneración, razón por la cual se puede concluir que éstos deben gozar de la prestación de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

### **Disposiciones legales**

Establece la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, (Decreto 42-92 del Congreso de la República) con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. La norma citada establece como obligación de todo patrono el pago de la prestación respectiva, sin hacer mención al tipo de contratación que rija la relación laboral. La ley no excluye de dicha prestación a los trabajadores contratados para obra determinada o a plazo fijo.

### **Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de forma continúa**

El Artículo 2 de la citada ley establece: “La bonificación anual será equivalente a un ciento por ciento 100% del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”.



Se presenta el caso de los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo, y la interrogante de si esta bonificación anual se aplica a las condiciones de este tipo de contrato. De la ley no se deduce una exclusión para los trabajadores contratados para obra determinada y a plazo fijo que laboran de forma continua.

### **Trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada de forma discontinua**

La ley citada omite totalmente regular en el sentido de los trabajadores contratados de forma discontinua, ya que en el Artículo 2 establece lo relativo a los trabajadores que laboran de forma ininterrumpida.

Debido a la omisión de los trabajadores discontinuos, y atendiendo a lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se deberá interpretar la omisión a favor del trabajador, no obstante la ley reguladora de esta prestación remite supletoriamente, al Artículo 5 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Si se hiciera esta remisión la norma a aplicar sería el Artículo 10 de la ley supletoria, que perjudicaría a los trabajadores del campo y a los trabajadores discontinuos que laboren menos del tiempo requerido por dicha ley, por lo que se considera que se debe interpretar la omisión de la ley a favor del trabajador, integrando el derecho de acuerdo al Artículo 15 del Código citado anteriormente.

Entonces la prestación de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público se aplica tanto para los trabajadores contratados a plazo fijo como para los de obra determinada, ya sea que ejecuten sus labores de forma continua o discontinua.



## **7.6. Ley de bonificación incentivo del sector privado**

### **Naturaleza jurídica**

La bonificación incentivo para el sector privado creada por el Congreso, tiene en Guatemala, carácter de prestación laboral creada en reconocimiento de la importancia del trabajador para la productividad nacional y con el objetivo de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Como toda prestación laboral busca garantizar al trabajador una elevación de su nivel de vida y el de su familia.

Respecto a esta prestación y principalmente atendiendo a su forma de cálculo no existen mayores problemas para considerar que es una prestación de aplicación general; es decir, para los trabajadores contratados bajo cualquier forma de contratación, ya que no se podría excluir a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.

### **Disposiciones legales**

El Decreto número 78-89 del Congreso de la República, denominado Bonificación Incentivo del Sector Privado, establece que la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores.

El Decreto número 7-2000 del Congreso de la República modificó el Decreto 78-89 en cuanto a que se aumentó la cantidad que por hora se le debía pagar al trabajador en concepto de bonificación incentivo.

Esta ley hace una única diferencia en su aplicación, especificando que a los trabajadores agropecuarios se les pagará una cantidad diferente a la de los demás trabajadores.



Del análisis de la ley, se concluye que ésta beneficia también a los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada, sin importar si prestan sus servicios de forma continua o discontinua.



## 7.7. Indemnización por tiempo servido

### Naturaleza jurídica

Según algunos autores, la indemnización por despido injustificado constituye un salario diferido; es decir, una parte adicional que se descuenta durante la relación de trabajo y se entrega en el momento de la disolución. Se objeta esta teoría ya que al ser un salario no podría negársele a la persona que se retira voluntariamente de la empresa.

Para otros autores se trata de un premio por fidelidad, de colaboración y antigüedad que obtiene el trabajador. Esta teoría también es rechazada ya que en este caso debiera de darse sólo a personas que han laborado de forma intachable y a quienes el patrono no despidió sino se retiran voluntariamente y este no es el caso.

Por su parte el autor Mario Deveali considera que se está en presencia de un instituto que atañe al peligro de paro forzoso, y que en tal carácter “la indemnización de despido se presenta, pues, como un apéndice de la obligación del preaviso; como un plazo suplementario del preaviso durante el cual el empleado despedido guarda el derecho al sueldo sin tener el deber de prestar el servicio”.<sup>31</sup>

Se considera que la naturaleza jurídica de la indemnización por tiempo servido que contempla el Código de Trabajo, es un tipo de sanción, ya que se contempla como una sanción al patrono por la injusticia del despido.

---

<sup>31</sup> Deveali, Mario. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 821



## Disposiciones legales

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 literal o) la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 82, mejora el derecho constitucional de indemnización por despido, que analizaremos por partes: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea...”

Nótese que la ley impone dos características que debe llenar el trabajador para poder gozar de una indemnización por tiempo servido.

- a. Que el trabajador sea contratado por tiempo indeterminado; es decir, por plazo indefinido, por lo que automáticamente quedan excluidos de esta prestación los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada.
- b. Que se produzca el despido injustificado o indirecto

### 7.8. Daños y perjuicios

Para los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada, el Código de Trabajo estipula una prestación diferente a la indemnización por tiempo servido al momento de concluir la relación laboral y ésta consiste en el pago de daños y perjuicios, estableciendo expresamente que en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra



determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de trabajo y previsión social. La terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Lo anterior establece una de las grandes diferencias entre los trabajadores a plazo fijo y para obra determinada y los trabajadores por tiempo indefinido establecidas en la ley; sin embargo, en la práctica dicha diferencia no se da de forma tan marcada, debido a la omisión de la norma que permite determinar el cálculo específico de los daños y perjuicios para cada caso.

Del análisis realizado se desprende que no obstante los trabajadores contratados a plazo fijo y para obra determinada constituyen una excepción a la generalidad contemplada por el Código de Trabajo en cuanto a la contratación laboral, se debe reconocer el derecho de este tipo de trabajadores a gozar de las prestaciones contempladas por el Código de Trabajo y las demás leyes laborales y consideradas de aplicación general, siempre y cuando estas prestaciones sean aplicadas de forma proporcional al tiempo y servicio prestado efectivamente por el trabajador, para que esto tampoco perjudique al patrono y en consecuencia a la economía del país.

#### **7.9. Propuesta de modificación al Artículo 23 del Código de Trabajo, que regula la institución de la sustitución patronal y el principio de estabilidad laboral**

El desarrollo de las relaciones económicas modernas, principalmente en el campo de la industria, el comercio y las finanzas, dentro de la globalización y el neoliberalismo económico que pugnan por la destutelarización y flexibilidad de las relaciones laborales, han ido creando situaciones nuevas que en algunos casos logran sustraerse al control

que pretenden ejercer las figuras jurídicas de la estabilidad laboral y la sustitución patronal en beneficio de los trabajadores.



De acuerdo a las investigaciones realizadas en expedientes que contienen procesos ya fenecidos que se han tramitado en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pude constatar que los patronos a través de creaciones de sociedades mercantiles, que carecen de respaldo económico alguno puesto que no cuentan en su haber con activos o capitales de importancia, son utilizadas para establecer supuestas relaciones laborales con fuerte número de trabajadores en ocasiones, los cuales son contratados por alguna de esas empresas y luego trasladados periódicamente hacia las demás empresas que forman parte de una supuesta corporación, pero que como ya dije en realidad no es tal, pues dichas empresas sólo existen en documentos pero carecen de respaldo económico alguno.

Es bastante común en las grandes corporaciones que haya una empresa que contrata trabajadores, aparentemente para prestar servicios a una entidad bancaria industrial o comercial muy conocida dentro del ámbito nacional, pero luego los trabajadores se dan cuenta que la empresa que les paga es una sociedad distinta para la cual prestan servicios, la cual también es distinta de la que los ha contratado; por el mismo hecho de la globalización, el liberalismo económico propugna fuertemente por la flexibilización del derecho laboral, argumentando que las empresas tienen que reducir al máximo todo tipo de costos que incidan en la producción de sus productos o en la elaboración de sus productos o en la prestación de sus servicios, lo cual implica reducir personal al máximo, el pasivo laboral y principalmente poder despedir trabajadores en el momento que les convenga, sin pagarles la indemnización que por despido injustificado les corresponde, según lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, así como las demás prestaciones que establecen las leyes respectivas.

Todas las anteriores manipulaciones llevadas a cabo por los empresarios y que se han descrito muy brevemente en párrafos anteriores, tratan de burlar la institución de la sustitución patronal, que como ya se ha explicado persigue que los trabajadores

perciban sus salarios y mantengan la estabilidad en sus empleos y que los derechos que se derivan de los contratos que tienen celebrados de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes de trabajo y previsión social no sufran ningún menoscabo en detrimento de sus intereses.



Por todo lo anterior propongo o sugiero que el Artículo 23 del Código de Trabajo sea modificado o ampliado, incorporando al mismo, por lo menos algunos de los siguientes aspectos:

a) Si bien es cierto la sustitución patronal persigue la estabilidad de los trabajadores en el empleo; es decir, que los contratos de trabajo no terminen, se debe dejar la opción abierta para aquellos trabajadores que no deseen continuar con el nuevo patrono, para que puedan renunciar pagándoles el anterior patrono toda la indemnización a la que tienen derecho y las demás prestaciones de ley.

Esta propuesta resulta contradictoria con el principio de estabilidad que persigue la sustitución patronal, pero se formula debido a que son varios los casos en que dada la complejidad de las actividades económicas que se desarrollan en las empresas los trabajadores más antiguos saben que el nuevo propietario no podrá mantenerse en el mercado y que lo más seguro es que la empresa posteriormente se declare en quiebra, lo cual pondría en serios riesgos el pasivo laboral, por lo que los trabajadores estando conscientes de tal situación deberían tener el derecho de decidir si continúan o no con el nuevo patrono.

b) Ampliar el Artículo 23 del Código de Trabajo para que se pueda exigir al patrono guatemalteco el respeto del principio de estabilidad dentro de los contratos individuales.

c) Modificar el Artículo 23 del Código de Trabajo para que regule la estabilidad absoluta, y que el trabajador tenga el derecho de conservar su puesto mientras lo desee y así el empresario mientras carezca de causa justa no podrá despedirlo.



## CONCLUSIONES

1. En la actualidad se ha afirmado que al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.
2. 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 y de mantener ligados a ambos patronos luego de un proceso de sustitución patronal.
3. No existe obligatoriedad de comunicar de ninguna forma, el hecho de la sustitución patronal misma y generalmente los trabajadores son los últimos en enterarse de los cambios que se efectuarán.
4. La Inspección General de Trabajo no establece ningún tipo de procedimiento que permita orientar al trabajador cuando se le restringen sus derechos en cualquier situación menos al tratarse específicamente de un caso de sustitución patronal.



## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar la legislación laboral con carácter imperativo, realista y objetivo, que garantice la permanencia del trabajador en su empleo y el vínculo contractual.
2. El Legislativo debe de reformar el Artículo 23 del Código de Trabajo para que se regule desde el inicio hasta la finalización del procedimiento de sustitución patronal, y que se modifique el plazo de seis meses a un año como mínimo para la responsabilidad solidaria.
3. Al ser reformado el Artículo 23 del Código de Trabajo también debe de obligarse a los patronos para que comuniquen de forma sencilla a los trabajadores la sustitución efectuada y que al mismo tiempo los trabajadores tengan conocimiento de quien se constituye a partir de la sustitución, como el nuevo patrono, garante del respeto de sus derechos laborales.
4. También que se le notifique a la inspección de trabajo, por parte de los patronos, sobre la sustitución patronal a efecto de que sea ésta la que verifique que no sean vulnerados los derechos de los trabajadores, y así llevar un control administrativo en el caso de las sustituciones.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2a. ed. 3t. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta S.R.L, 1976.
- BARAHONA JACOME, Carolina de los Angeles. **El origen de la estabilidad laboral y las instituciones que la garantizan en la legislación guatemalteca**. Guatemala: Ed. Mayte, 1998.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México, (s.e.) Harla, 1985.
- BECERRA TORO, Rodrigo. **El contrato individual de trabajo**. Bogota, Colombia: Ed. Temis, 1983.
- BARRIGA ERRAZURIZ, Luis y Alfredo Gaete Barrios. **Derecho del trabajo**. 1t. Santiago de Chile: (s.e.), 1943.
- BOGLIANO, Palmiro. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Buenos Aires Argentina, Ed. Abeleo Perrot, 1957.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho del trabajo**. 2o t. Argentina: Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS DE TORRES. Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. nueva ed.; actualizada corregida y aumentada por. Cabanellas De Las Cuevas. Guillermo. (s.l.i.) Ed. Heliasta. S.R.L, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1a ed. Argentina: Ed. Depalma S.A, 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Argentina: Ed. Depalma S.A, 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. (s.l.i) Bibliografía Omeba, 1968.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7a. ed. México: Ed. Porrúa. S.A, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9a ed. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3a ed. México: Ed. Porrúa, 1984.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1972.



Diccionario de la Lengua Española. 19a. ed. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe S.A. 1980.



ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3a. ed. Guatemala: (s.e.), 2004.

FERRO, Horacio. **Derecho a la estabilidad**, 2a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1964.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1980.

KATZ, Ernesto. R. **La estabilidad en el empleo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Roque de Palma, 1957.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luís Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. 1a ed. Guatemala, (s.e.), 1985.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 2a. Reimpresión. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1990.

RODRÍGUEZ GIL, Flor de Maria. **Los accidentes de trabajo**. Guatemala: Ed. Mayte, 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4a. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales. México: Ed. Porrúa S.A., 1977.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.