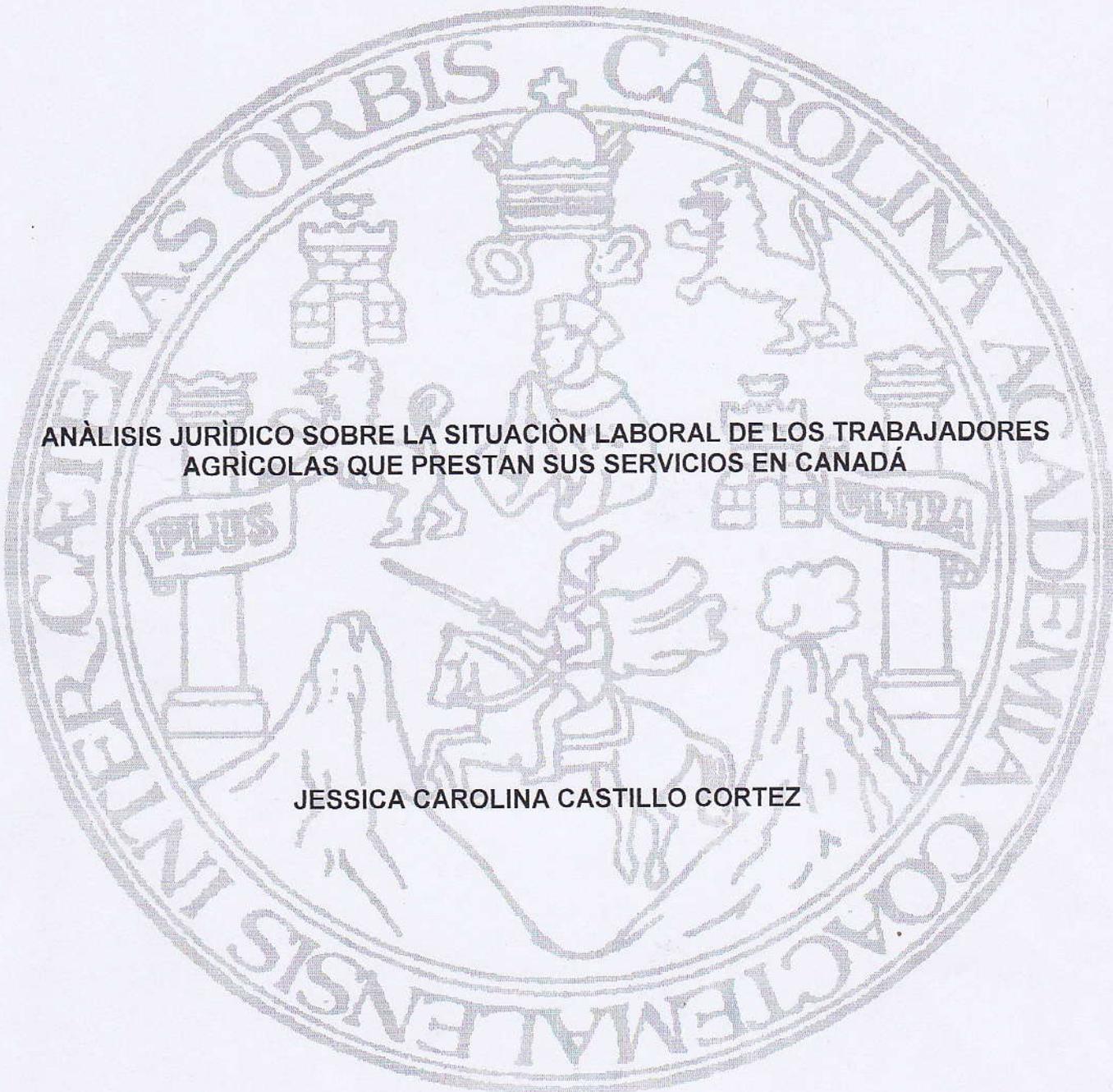


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into four quadrants, each containing a different symbol: a castle, a lion, a figure holding a staff, and a figure holding a sword. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS ORBIS CAROLINIANA ACADEMIA GUATEMALENSIS".

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CANADÁ

JESSICA CAROLINA CASTILLO CORTEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CANADÁ**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Noviembre de 2012

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

DECANO: 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 Dieguez

VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez

SECRETARIA. Licda. Rosario Gil Pérez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).

Licenciado
Abogado y Notario

OSCAR ALFREDO MEDINA BARRIENTOS



20 calle 6-12 zona 11 colonia mariscal Guatemala Ciudad
Teléfono: 2476 9548 Cel: 52055239 -40512881

Guatemala, 14 de octubre de 2011

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Respetable Licenciado Castillo:



De manera atenta me dirijo a usted para informarle que la Bachiller **Jessica Carolina Castillo Cortez**, ha concluido satisfactoriamente su trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL ESTADO DE CANADÁ", siguiendo las orientaciones técnicas y metodológicas del proceso de investigación, por lo que según me fuera designado. Por lo cual tengo a bien emitir el presente dictamen:

En relación al tema investigado, manifiesto que procedí a realizar los comentarios, recomendaciones y correcciones necesarias, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por lo anterior, me permito informar lo siguiente:

- A. El trabajo de investigación presenta coherencia entre los elementos del método científico, en el planteamiento del problema, definición de objetivos, marco teórico, formulación de hipótesis, así como conclusiones y recomendaciones originadas del análisis de resultados obtenidos en el proceso de la investigación.
- B. **Metodología y técnica de investigación utilizada**
La metodología de investigación reúne las condiciones para la consecución de objetivos y ordenamiento de las actividades para una reproducción de análisis descriptivo y explicativo para este tipo de estudio. En relación a las técnicas de investigación se identifica la utilización del análisis documental para el desarrollo de síntesis y deducciones para la posterior generación de conclusiones.
- C. **Redacción**
Cumple con las normas mínimas establecidas en el normativo para la elaboración de tesis en grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.
- D. **Conclusiones y Recomendaciones**
Las conclusiones son el resultado del análisis documental realizado, y las recomendaciones responden a la delimitación de la investigación así como también su seguimiento posterior del tema investigado.
- E. **Bibliografía investigativa**
La revisión y análisis documental son de fuentes bibliográficas adecuadas, diversas y actualizada para el objeto de estudio.

Licenciado
Abogada y Notaria

OSCAR ALFREDO MEDINA BARRIENTOS

20 calle 6-12 zona 11 colonia mariscal Guatemala Ciudad
Teléfono: 2476 9548 Cel: 52055239 -40512881



F. Luego de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, verifiqué que este satisface tanto en su forma sencilla como en su contenido

Por las consideraciones anotadas anteriormente emito **DICTAMEN FAVORABLE** recomendando que el mismo continúe el trámite correspondiente, **APRUEBO** el trabajo de investigación de tesis de la bachiller **Jessica Carolina Castillo Cortez**, en tal sentido es procedente su revisión respectiva, debido a que se cumple con las exigencias que determina la normativa universitaria.

Respetuosamente,

Lic. Oscar Alfredo Medina Barrientos
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 5004
Asesor de Tesis

Oscar Alfredo Medina Barrientos
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

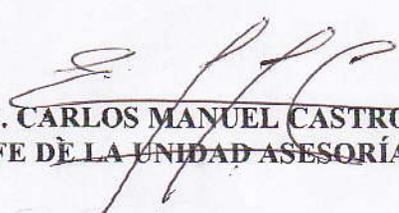
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JOSÉ MAURICIO AVILA
GAVARRETE**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
JESSICA CAROLINA CASTILLO CORTEZ, Intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO
SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS
QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL ESTADO DE CANADÁ”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


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

cc. Unidad de Tesis
CMCM/ jrvc





Guatemala 29 de noviembre 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente:



Licenciado Castro Monroy

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento que procedí a revisar el informe final del trabajo de tesis de la Bachiller **JESSICA CAROLINA CASTILLO CORTEZ**, intitulado **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL ESTADO DE CANADÁ, EL CUAL SE CAMBIO POR: ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CANADÁ** Para lo cual tengo a bien emitir el presente dictamen:

- I. El planteamiento del problema jurídico-social es de actualidad y relevancia.
- II. Se determinó que la investigación es clara, objetiva y actualizada, siendo el contenido final de la tesis, técnico y científico, ya que la estudiante utilizó los métodos analítico, descriptivo y documental, además del método jurídico para la interpretación de leyes guatemaltecas; adicionalmente se desarrollaron las técnicas adecuadas para resolver el problema planteado, con lo cual comprueba la hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, y según mi opinión fueron aplicados adecuada y satisfactoriamente
- III. La recolección de información realizada por la bachiller Jessica Carolina Castillo Cortez, fue de gran apoyo en su investigación ya que el contenido es un problema considerablemente actual.
- IV. El aporte científico de la tesis se logra al determinar en que existe falta de protección por parte del Estado para el cumplimiento de los derechos que asisten a los connacionales que prestan sus servicios en Canadá, y al momento de recomendar que es el Estado quien debe velar por el cumplimiento de los derechos y protección a los trabajadores agrícolas que realizan sus actividades y servicios en país mencionado, lo cual estaría acorde a las circunstancias actuales que viven los guatemaltecos en ese país.



- V. La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y uso de la investigación bibliográfica.
- VI. Al revisar el contenido del documento final, verifico que este satisface científicamente tanto en su forma sencilla de criterio como en su contenido.

En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación ha estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud de lo anterior le informo que **APRUEBO** el trabajo de tesis de la bachiller **Jessica Carolina Castillo Cortez** y considero que llena los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que el mismo continúe el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales



LIC. JOSÉ MAURICIO AVILA GAVARRETE
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 6319
Revisor de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JESSICA CAROLINA CASTILLO CORTEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CANADÁ. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A handwritten signature in black ink, overlapping the printed name of the Dean.



Rosario J.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su grandeza y poder, mi gratitud por permitirme culminar con éxito mi carrera profesional.
- A MI MADRE:** María Ester Cortez Renderos por inculcarme la superación profesional y sus sabios consejos; por todo su amor, comprensión y su apoyo incondicional, la adoro, es parte de este éxito.
- A MI ESPOSO:** Melvin Estuardo Raxcaco Sesam, por apoyarme incondicionalmente y siempre estar pendiente de mis anhelos y ayudarme a cumplir mis metas.
- A MIS HIJOS:** Dennis Alessandro y Adrian Estuardo, por siempre comprenderme en aquellos momentos que envés de estar con ellos me dedicaba a mis estudios.
- A MIS HERMANOS:** William Alfredo, Heydi Catalina, Elvia Veronica, Dani Antonio, por demostrarme que soy una persona importante en sus vidas, acompañándome incondicionalmente en mis anhelos e ideales.
- A MIS SUEGROS:** Maria Josefa Sesam y Jose Domingo Gonzales, por el apoyo incondicional
- A MI CUÑADO:** Jose Domingo Raxcaco Sesam, por el apoyo brindado en aquellos momentos que más lo necesitaba y que nunca recibía un no por respuesta.
- A LOS PROFESIONALES:** Licenciado José Mauricio Avila, Licenciada Evelin Rodríguez, Licenciado José Armando Ordóñez, gracias por su comprensión brindada, y apoyo en los momentos importantes en mi carrera.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad y cariño en todo momento.
- A:** LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA por ser formadora de hombres y mujeres íntegros y de espíritu fuerte, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, la cual me abrió las puertas, para poder alcanzar esta meta.



ÍNDICE

Pág.
i

Introducción.....

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1. Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo.....	1
1.2. Nacimiento y evolución del derecho laboral en Guatemala.....	5
1.3. Definición del derecho laboral.....	21
1.4. Denominación.....	23
1.5. Naturaleza jurídica.....	24
1.6. Contenido del derecho del trabajo.....	26
1.7. Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral.....	27
1.7.1. La Inspección General de Trabajo.....	28
1.7.2. La Dirección General de Trabajo.....	28
1.7.3. La Dirección General de Previsión Social.....	29

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	31
2.1. Características.....	33
2.2. Elementos del contrato de trabajo	33
2.3. El contrato de trabajo y la relación de trabajo.....	36
2.4. El contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca.....	37
2.4.1. Perfeccionamiento del contrato de trabajo.....	39
2.4.2. Condiciones y elementos del contrato de trabajo.....	40
2.6. Plazos del contrato de trabajo.....	45
2.6.1. Casos de excepción.....	47
2.7 Clases de contratos individuales de trabajo.....	48



CAPÍTULO III

3. Principio tutelar y de garantías mínimas.....	51
3.1. Principios generales del derecho laboral.....	52
3.1.1 Principio de irrenunciabilidad	52
3.1.2 Principio evolutivo.....	53
3.1.3 Principio de obligatoriedad.....	54
3.1.4 Principio de realismo.....	54
3.1.5 Principio de sencillez	55
3.1.6 Principio conciliatorio.....	55
3.2. Principio tutelar o de tutelaridad	57
3.2.1 Evolución del concepto de tutelaridad.....	60
3.2.2 Aplicación del principio de tutelaridad.....	61
3.3. Principio de garantías mínimas.....	62

CAPÍTULO IV

4. Situación de los guatemaltecos que prestan sus servicios laborales en Estado de Canadá.....	67
4.1. Programa de Trabajadores Temporales en Canadá.....	72
4.2. Situación de los trabajadores temporales en Canadá.....	76
4.3. Problemática de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá.....	78
4.4. Condiciones laborales de los trabajadores temporales, según la forma de contratación	80
4.5. Quejas y alegatos de los trabajadores agrícolas temporales.....	82
4.6 Informe oficial guatemalteco sobre los trabajadores agrícolas temporales en Canadá.....	84
4.7 Condiciones laborales según los guatemaltecos que laboran o han laborado en Canadá. Análisis de la encuesta.....	89



Pág.

4.8 Acciones que deben tomarse para el beneficio de los guatemaltecos
que laboran en el Programa de Trabajo Temporal..... 91

CONCLUSIONES..... 93

RECOMENDACIONES..... 95

ANEXOS..... 97

BIBLIOGRAFÍA..... 103



INTRODUCCIÓN

El alto índice de desempleo que afecta a los guatemaltecos ha obligado al Estado de Guatemala a realizar negociaciones con países extranjeros, para que grupos de campesinos puedan emigrar a prestar sus servicios laborales a cambio de obtener ingresos más decorosos.

De conformidad con investigaciones previas, constantemente emigran grupos de trabajadores a Canadá regresan aproximadamente seis meses después, para estar un período igual con sus familias y posteriormente volver a iniciar la aventura, sin embargo, muchas de estas personas han decidido ya no emprender el viaje y buscar el desarrollo en su propio país; la interrogante consiste en saber ¿Cuál es el motivo para que dichas personas deciden ya no emigrar al país del Norte?, de acuerdo con los propios involucrados, existen diferentes razones, para algunos es por compromisos personales, para otros es por razones de salud, pero para la mayoría es porque las condiciones laborales en ese país, según los mismos involucrados son denigrantes e indignantes, pues señalan que los obligan a laborar en los campos de cultivo de 12 a 14 horas diarias, inclusive fines de semana, por si eso fuera poco, viven en condiciones indignantes, violando con estas actitudes todo tipo de leyes y tratados internacionales en materia laboral.

De acuerdo a la hipótesis planteada se verificó la falta de protección laboral hacia los guatemaltecos, cuando son contratados por empleadores canadienses, violentando los derechos laborales de estos trabajadores que laboran en ese país, así como la falta de las estipulaciones del Código de Trabajo. El objetivo general fue comprobado al determinar que los derechos laborales de los guatemaltecos contratados por empleadores canadienses son violentados al no aplicar las estipulaciones del Código de Trabajo guatemalteco.

El principio más importantes que orienta el derecho de trabajo es el de tutelaridad, consagrado en la misma Constitución Política de la República de



Guatemala, este principio señala que el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, es por ello que el Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que para todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

La tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos, de la siguiente forma: En el primer capítulo, se presenta el derecho laboral en Guatemala, concepto, desarrollo nacimiento evolución de y los órganos administrativos relacionados con el derecho laboral; en el segundo capítulo, se expresa lo referente al contrato individual de trabajo en la legislación guatemalteca, así como los diferentes tipos existentes; en el tercer capítulo, el principio de tutelaridad y de garantías mínimas; y en el cuarto capítulo se enuncia la situación de los guatemaltecos que prestan sus servicios en Canadá, los programas existentes, problemas condiciones laborales y las acciones a tomar en beneficio de los guatemaltecos.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el sintético e inductivo; con respecto a las técnicas se utilizaron las siguientes: la entrevista, la encuesta, la bibliográfica y la documental

En la presente investigación se recomienda garantizarles los derechos mínimos a los trabajadores guatemaltecos que laboran en Canadá, según lo regulado en el Código de Trabajo, tales como, horario de trabajo, vivienda, seguro social, entre otros, y no permitir que continúen violentando sus derechos en aquél país.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala

Se considera oportuno no dejar de prescindir de un somero análisis histórico del tema de nuestro interés, en virtud de que la historia ha demostrado que en su trayecto, los pueblos han adquirido y configurado determinadas formas de regirse en sociedad, las cuales se han adecuando a las circunstancias económicas, sociales y políticas de los mismos, en tal sentido se trataran por no se el objeto principal del trabajo, los antecedentes del derecho laboral de una manera somera.

1.1 Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo

En el desarrollo del derecho del trabajo se ubican tres etapas:

Etapas de la prohibición o represión: Esta época corresponde a la abolición final de las coaliciones obreras por pronunciamiento legal, en Francia, en 1776 y 1791; en Inglaterra, en 1814 y 1835; y posteriormente el Alemania y en otros países europeos. "En esta primera fase... se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar los movimientos. En plena vigencia de las ideas de



plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas”.¹ (sic)

Etapa de la tolerancia: “La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público. Se empezaba a aceptar que el Derecho de Libre Asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía sí, el encuadramiento de sus actividades al orden público establecido.”²

En lo que se refiere a esta época, Mario de la Cueva nos refiere: “La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: Francis Place logró en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1779 y 1800... el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más completa, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1851 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Denominamos a este segundo período la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que

¹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 71.

² **Ibid.** Págs. 71 y 72.



el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador”.³

Etapa de la legalización: La era de la legalización se empezó a desarrollar a finales del siglo XIX y principios del XX. En esta nueva etapa surge el concepto de derechos sociales y puede denominarse como el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo. Los gobiernos empiezan a reconocer legalmente al movimiento colectivo laboral, producto de las luchas, convulsionados movimientos y presión que éstos ejercían. Este proceso legislativo tuvo dos fases: “el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel

³ De la Cueva. Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Págs. 15, 16 y 18.



constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos”.⁴

El proceso de constitucionalización del derecho del trabajo tuvo como escenario la primera y segunda guerra mundiales (1914 – 1818, la primera, 1939 –1945, la segunda), este culminó primero en América con la Constitución de México en 1917 en la cual se estableció la declaración de derechos sociales y posteriormente en la Constitución Alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919. En esos dos ordenamientos constitucionales, “el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores”.⁵

En los años inmediatos a la terminación de la Segunda Guerra Mundial, resurgió nuevamente la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo; por ejemplo, Francia en el Preámbulo de su Constitución de octubre de 1946 ratificó los principios de la Declaración de Derechos de 1879 y agregó los Derechos del Hombre a un trabajo libre y en Italia en su Constitución de 1947, reguló los derechos de la clase trabajadora.

⁴ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 72.

⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 5.



1.2 Nacimiento y evolución del derecho laboral en Guatemala

Aunque con algún retraso el nacimiento y evolución del derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa, es decir, que pasó por la etapa de la prohibición o represión, etapa de la tolerancia y etapa del reconocimiento constitucional y en la legislación ordinaria.

En Guatemala el derecho laboral abarca cinco etapas las cuales son: Antecedente de la colonia, época independiente; etapa de la Revolución; etapa de la contrarrevolución y por último, la etapa contemporánea que comprende de 1983 hasta nuestros días.

- **Antecedente en la Colonia**

La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1,524 - 1,821, en dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones como los repartimientos y la encomienda.

Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso



superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”.⁶

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigió las famosas Leyes de Indias, estas leyes, entre otras disposiciones, llegaron a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero ésta nunca se cumplió.

En virtud de lo antes referido se puede decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país y un curioso anticipo del derecho del trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

- **Época independiente de 1821 a 1944**

Abarca el período dentro del año de 1821 a 1944, momento que las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de “Independencia” que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

⁶ Figueroa Ibarra, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. págs. 40 y 41.



Las nuevas relaciones de poder mantuvieron las estructuras de dominación sobre los pueblos indígenas, como consecuencia del reemplazo de los ayuntamientos por municipalidades, a través de un decreto en 1823, a los hombres alfabetos o con propiedades se les reconoció formalmente como ciudadanos (a excepción de las mujeres), además se abrió la posibilidad que ladinos participaran en la gestión de tierras comunales de los "pueblos de indios". Durante el gobierno de Justo Rufino Barrios (1873 – 1885) se dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como El Mandamiento de Indios (Circular del 3 de noviembre de 1873). El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto 126 por medio del cual se reformó la Ley de Vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la República a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días; así mismo aumentó a tres reales diarios, el pago de la contribución correspondiente. Contribución que fue elevada el 30 de mayo de 1877, mediante el Decreto 187, posteriormente el 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad "el sólo hecho de tener las matas; tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios". El 3 de abril de 1877, el mismo régimen de Barrios emite el Decreto 177 denominado Reglamento de Jornaleros, por medio de la cual se regulaba la relación laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficial y legalmente



situaciones de explotación, dicho Reglamento elevó a categoría de ley las disposiciones gubernativas contenidas en la circular del 3 de Noviembre de 1873.

El 12 de diciembre de 1883 el Presidente Barrios emite el acuerdo conocido como: "Trabajo Forzado de Reos, el cual dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la República, por el término de un año, de cualquier persona a quién de una manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado "mandamiento" fue suprimido formalmente en 1893 por el gobierno de José María Reyna Barrios, empero al año siguiente (1894) creó las -compañías de zapadores-. Durante este gobierno fue emitido el Decreto 253 por medio del cual se crea una nueva Ley de Trabajadores. Esta ley fue una copia del Reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos.

A finales del siglo XIX y principios del recién finalizado siglo XX, asume el poder Manuel Estrada Cabrera (1898 – 1920). "Estrada Cabrera se hizo reelegir por espacio de 4 períodos por una Asamblea Legislativa, sumisa y obediente, paradójicamente a esta actitud represiva; durante este régimen se emiten tres circulares y dos Decretos que "formalmente" dan un giro en el desarrollo del Derecho del Trabajo, en cuanto a libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros



y la seguridad social. El 12 de agosto de 1903, el Ejecutivo emite una circular dirigida a los Jefes Políticos, en la que se reconocía lo “miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios”. Así mismo se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición. Poco tiempo después, el régimen da marcha atrás y en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto Gubernativo 657; dicho Decreto se emite con la finalidad de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos”.⁷ El 21 de noviembre de 1906, mediante el Decreto Gubernativo No. 669 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejerció la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el Tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

⁷ Fernández Molina. *Ob. Cit.* pág. 75.



El gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921 emite el Decreto 1153. Dicho decreto contiene el Código Fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje.

Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones –para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el “aseguro obligatorio” para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones



para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene La Ley del Trabajo, el cual por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, ya que aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de Derecho Laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo. El 19 de diciembre de 1927, con el Decreto Legislativo 961, se dicta la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

“La promulgación de ese cúmulo y mezcla leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del Derecho del Trabajo, aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores, si permitieron, por el margen de tolerancia de las mismas, el nacimiento del Movimiento Sindical guatemalteco”.⁸

Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes, tales como:

⁸ *Ibid.* págs. 78 y 79.



Con fecha 31 de octubre de 1933 se dictó el Decreto Gubernativo No. 1474 que establecía el servicio de vialidad y que consistía en el servicio personal durante dos semanas en los caminos públicos.

“El 7 de Mayo de 1934 fue emitido el Decreto que anulaba las deudas de los mozos en las fincas y prohibía capturarlos con el pretexto de anticipos, tres días más tarde se emitió la Ley Contra la Vagancia y en septiembre firmó Ubico un Acuerdo Presidencial que contiene un Reglamento de Jornaleros”.⁹

Puede concluirse entonces, que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de leyes laborales y la inaplicabilidad real de las existentes.

- **Época de la Revolución de Octubre**

Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954, surge con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944; sustituyéndole una junta de generales afectos a su gobierno, siendo éstos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas “libertades” a la organización sindical; no obstante,

⁹ De León Schlotter, René Armando. **La legislación agraria del primer gobierno liberal.** pág. 70.



el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Una de las primeras medidas de la nueva junta de gobierno entre otras, fue la creación del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 por medio del cual se suprimía el servicio personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474 del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la República, luego de convocar a elecciones, el Doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la Presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945, se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia. El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política. el 26 de abril de 1945 por medio del Decreto No.94 se declara día de asueto remunerado el 1º. de mayo, el 24 de mayo de 1945, por medio del Decreto Legislativo No. 118 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico; seguidamente el 26 de marzo de 1946



se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo, dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 –indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico - social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951. En este gobierno se promulgó el 17 de junio de 1952 el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la Reforma Agraria, cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

- **Época de la Contrarrevolución**

En julio de 1954 cae derrocado el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas. Lo primero que hizo este gobierno fue emitir, el 16 de julio de 1954, el Decreto Ley No. 21 por medio del cual se cancelan las



inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos; seguidamente, emitió el Decreto No. 48 de fecha 10 de agosto del mismo el cual declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración arévalo-arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista. Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, Esta nueva Constitución elimina el concepto de -función social- de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribe indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República, asimismo el dos de febrero de 1956 dicta los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la Republica, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y un Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo.



Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo, este decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por Guatemala. Durante dicha Administración también se emite la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto 1421 del Congreso de la República), al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdía y se deroga la Constitución de 1956.

Durante esta administración, para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley No. 1 que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquéllas.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966, la cual en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Durante este gobierno el 4 de noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley No. 339, por medio del cual se creó el Aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual.



En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 que regulan, el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas. Así mismo se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748), que formalmente entró en vigor el 1º de enero de 1969.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Servicio Municipal.

En el gobierno de Kjell Eugenio Laugerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una Bonificación de Emergencia,

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663; seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

- **Época Contemporánea**



Abarca desde el año de 1985 hasta nuestros días. Después del golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luis Gordillo Martínez. Posteriormente Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Víctores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución, posteriormente, el 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986, en la cual se regulo, en materia laboral, los Derechos Sociales mínimos de la legislación laboral.

Durante el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto Número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto Número 1-87, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, particularmente porque recoge principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Por Acuerdo Gubernativo No. 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una



prestación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo. Por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la Bonificación Incentivo para los trabajadores el sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, en ambos casos, por cada hora efectiva de trabajo. El Congreso de la República mediante el Decreto Número 57-90 creó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1,990, fue derogada posteriormente en el año 1992.

Durante el Gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República de Guatemala emitió el Decreto No. 42-92, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Dicha ley en su Artículo 9 dispone derogar la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto No. 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo o de previsión social, durante el gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen, se emite el Decreto No. 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, por medio del referido Decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86); El Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los



Decretos Nos. 1-97 y 35-98 del Congreso de la República de Guatemala. Lo más significativo, del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes y, por el otro, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal; asimismo, cambio lo referente a la remuneración de los miembros de dichos tribunales, estableciéndose nuevamente que será por dietas. En cuanto al segundo decreto, consideramos que no tiene mayor importancia la reforma.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se emitieron los Decretos Nos. 7-2000 y 37-2001, El primero de los Decretos aumentó la bonificación incentivo establecida en el Decreto 78-89, y el segundo, en el Artículo uno establece e incrementa la bonificación incentivo en 250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000.

Por último podemos mencionar entre las reformas más recientes las contenidas en los Decretos del Congreso de la República de Guatemala 13-2001 de fecha mayo 2001 y 18-2001 de fecha junio 2001, provocadas por sindicatos norteamericanos y la Embajada de Estados Unidos, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP); y de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que exigían al Estado de Guatemala adecuar su legislación a los convenios 87, 98 y 169 de la OIT.



1.3 Definición de derecho de trabajo

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, se puede establecer que el derecho de trabajo es; “el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones de trabajo privado, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad humana dependiente y remunerada”.

En términos generales se puede decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre empleador y trabajador con motivo de la prestación de servicios personales.

El derecho laboral según de la Cueva es definido como: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.¹⁰

Por su parte, Guillermo Cabanellas, define al derecho laboral como "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

¹⁰ **Ibid.**



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."¹¹

En torno a la referida definición, se señala que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Hay que señalar que en cuanto a las definiciones anotadas resaltan los siguientes aspectos:

¹¹ Cabañellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 926



- En relación con el sujeto se aprecia la protección del Estado, a la parte económica más débil de la relación laboral; en este caso, el trabajador.
- En cuanto al objeto, las políticas principales de las relaciones entre capital y trabajo, de los patronos con los trabajadores, en las distintas fases de la producción de bienes materiales y servicios, la repartición y consumo de las riquezas.
- Por la naturaleza de la relación se puede señalar que es el conjunto de leyes que consideran a patronos y trabajadores unidos por una relación contractual.
- Se considera que es de índole dual, pues se basa en las partes que componen la relación laboral y el propósito de la misma, siendo pues el conjunto de normas y principios que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores y de éstos con el Estado, como protector y garante del trabajo.

1.4 Denominación

En la legislación, laboral tanto los principios doctrinarios, las normas positivas, aún el ordenamiento jurídico referente a los derechos y obligaciones que nacen entre patronos y trabajadores, entre trabajadores o entre patronos, los conflictos que se dan en la producción de bienes y servicios o la disputas de clases antagónicas, han recibido un sinnúmero de denominaciones a nivel mundial. Hasta el punto de aparecer dos grupos:



- Los que prefieren el nombre de legislación industrial, industrial y obrera, industrial y del trabajo, social del trabajo o simplemente, legislación obrera.
- Los que prefieren la tendencia apropiada sustantiva de denominarla como derecho: Derecho laboral, derecho de trabajo, derecho obrero, derecho social, derecho industrial y derecho económico entre otros. En la actualidad predominan las que llevan esta segunda denominación o sea derecho de trabajo, o derecho laboral.

1.5 Naturaleza jurídica

De conformidad con los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, es posible afirmar que el derecho de trabajo es una rama de derecho público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Sin embargo y a lo largo del estudio de las doctrinas que se refieren a la naturaleza jurídica del derecho laboral, existen una serie de criterios que lo precisan bajo diferentes perspectivas.

Dentro de las corrientes que definen la naturaleza del derecho laboral, se encuentran aquellas que lo definen como un derecho público: Los juristas que sustentan este criterio se basan en el hecho de que, las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, porque dentro de los elementos que caracterizaban dicha rama del derecho se encontraba la irrenunciabilidad de un mínimo de ciertas garantías sociales protectoras del



trabajador, la imperatividad de sus leyes que tendía a imponer coercitivamente a las partes que conformaban la relación laboral y su tutelaridad que pretendía mantener una actividad de ayuda mediante la aplicación de disposiciones, como ya se mencionó, irrenunciables.

Por otro lado se encuentran aquellos estudiosos que señalan que el derecho laboral es un derecho privado: los seguidores de esta postura arguyen que el derecho laboral por tener como elemento esencial la contratación, que es un acto espontáneo y voluntario entre partes, pertenece al derecho privado. En cuanto a la aplicación de los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad de las garantías e imperatividad de sus normas, exponen que dichos principios no le quitan el carácter de derecho privado, ya que dichos éstos son de aplicación secundaria y supletoria.

En contraposición a los criterios referidos están aquellos que unificando las teorías anteriormente relacionadas explican que el derecho de trabajo es un derecho mixto, señalando que si bien es cierto el derecho laboral establece una serie de principios y leyes de carácter irrenunciable, inmodificable y de aplicación obligatoria, también establece principios y leyes en las que impera la autonomía de la voluntad, tales como la contratación individual y colectiva de trabajo, figuras de esencial importancia en el derecho laboral, y las cuales vienen a integrar gran parte de la infraestructura de tan importante rama del derecho, dotándolo de una naturaleza propia, sui generis.



En tal virtud y debido a que la figura contractual es parte indispensable del derecho laboral, se considera que es acertado afirmar que es una rama del derecho público. Es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores realizando una armonía social que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y por que el derecho de trabajo es necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

En mi opinión, considero que el derecho laboral guatemalteco es un derecho público, toda vez que dentro de los principios que por esencia construyen la infraestructura del derecho laboral se encuentra el derecho de tutelaridad, irrenunciabilidad e imperatividad, mismos que deben ser garantizados por el Estado de Guatemala.

1.6 Contenido del derecho de trabajo

Parece ilógico decir que el contenido del trabajo es el trabajo mismo, toda vez que se expresa mucho y a la vez se dice muy poco o nada, pues no todo el trabajo excepto si este es subordinado, es el que se presta en relación de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo no se puede decir que todo el derecho de trabajo es convencional, ya que cada día éste extiende su campo de acción.

Asimismo, se puede notar que la autonomía de la voluntad está sucumbiendo, por tal razón, si la posición convencional fuera importante, se palparía con que



traspasan en forma directa en el contenido del derecho laboral, la auténtica base de este derecho estriba en que el trabajo es un hecho social realizado por el trabajador, ejecutado en virtud de un contrato o relación de trabajo basado en una obligación legal, y cuyo perfeccionamiento da origen a otras instituciones que no presentan carácter contractual tales como:

- Contratos colectivos.
- Reglamentos internos de trabajo.
- Pactos colectivos de convenios de trabajo, entre otros.

1.7 Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral.

Actualmente la organización administrativa de trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia, el fundamento constitucional de esta institución se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios de Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca. Por su parte el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las funciones que a éste corresponden. También cuenta con su reglamento orgánico interno en donde se establece su estructura interna y sus funciones sustantivas y administrativas, de los cuales en este apartado únicamente hablaremos de tres



órganos, que son los que interesan más a nuestro tema, y que son las tres direcciones generales siguientes:

- La Inspección General de Trabajo
- La Dirección General de Trabajo y
- La Dirección General de Previsión Social.

1.7.1 La Inspección General de Trabajo

Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así mismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

1.7.2 La Dirección General de Trabajo

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo que prueben la existencia de las relaciones de trabajo, así mismo lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de



trabajo, autorizan los libros de salarios y planillas, así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración, entre otras que se encuentran reguladas en la ley orgánica de dicho Ministerio.

1.7.3 La Dirección General de Previsión Social

Esta dirección es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo, así también tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la atención a la recreación de los trabajadores del Estado; en conclusión la su finalidad es la protección a los grupos sociales vulnerables.

En conclusión, a lo largo de la historia el derecho de trabajo ha ido evolucionando, pero no ha perdido de vista su objetivo principal el cual es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de estos con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, especialmente en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente, sin embargo dado a la posición que ocupan las partes de este derecho dentro del estatus social, el derecho de trabajo se ha inclinado, -por lo menos en su regulación- a la protección de los derechos de los trabajadores, pues es la parte más débil de la relación patrono-trabajador, sin embargo y tal como se vería más adelante, en la práctica judicial, pareciera que no existe conciencia



en algunos operadores de justicia, pues en reiteradas ocasiones contravienen el espíritu de las normas y por consiguiente el objetivo del derecho laboral.



CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

Al abordar el tema del contrato individual de trabajo es importante señalar lo que el tratadista guatemalteco Mario López Larrave expone sobre el tópico, señalando que: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del Derecho laboral".¹² He decidido iniciar con este tema en virtud de que es necesario comprender con precisión qué es un contrato individual de trabajo, de la definición señalada se puede afirmar que el contrato individual de trabajo es una de las bases en donde descansa el derecho de trabajo y del cual surgen derechos y obligaciones para los sujetos que lo formalizan.

Otros autores señalan que "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".¹³ El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación, de continuidad y de colaboración (del trabajador con respecto al patrono). Esta otra definición contiene las características describiéndolas el objeto, la forma, las condiciones en que van ha llevarse a cabo el trabajo. "Es el contrato en virtud del

¹² López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.** pág. 8

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 968



cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".¹⁴ En el concepto que antecede resalta la actividad humana a desarrollarse y la contraprestación que en este caso es el pago a cambio de la actividad que realiza o ejecuta en beneficio de una persona.

Es necesario conceptualizar claramente el contrato de trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que considero cumple con los presupuestos necesarios del mismo y que señala: "Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".¹⁵

En el Artículo 18 del Código de Trabajo se 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 dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág.222.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39



2.1 Características

Como características se tiene que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

2.2 Elementos del contrato de trabajo

Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales, dentro de las generales están las de todo contrato, que son capacidad de goce y ejercicio; consentimiento y objeto.

Con respecto a las especiales, "son cuatro los elementos que sirven de base al contrato de trabajo; 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y. 4) El salario".¹⁶ A continuación se detallan individualmente:

- **La subordinación:** entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Ésta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante

¹⁶ Cabanellas, Ob. Cit. pág. 970



este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar el término de **contrato de trabajo** por el de relación de trabajo, ya que la Ley lo que siempre ha tratado es de proteger esa relación de trabajo y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

- **La estabilidad en el empleo:** se define la estabilidad en el empleo como derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Artículo. 26 Código de Trabajo).
- **La profesionalidad:** cuando se hace referencia a la profesionalidad se está hablando de un término técnico del vocablo **profesión**, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término se define así: "Género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y



habitual".¹⁷ También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes, que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia.

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

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

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

¹⁷ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 781



2.3 El contrato de trabajo y la relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esa cuenta puedo afirmar que desde el momento que una persona inicia el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra cobra vida la relación de trabajo.

El Licenciado Luís Fernández Molina argumenta lo siguiente con respecto al contrato y a la relación de trabajo: "Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término de Contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral."¹⁸

¹⁸ Fernández Molina; **Ob. Cit.** Pág. 86



En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del Derecho Laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los **contractualistas**, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el Derecho Laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que “los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo”.¹⁹

2.4 El contrato de trabajo en la legislación laboral guatemalteca

Da la impresión que la legislación guatemalteca, de marcado corte publicista hubiese querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. El contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de Derecho Privado. La admisión de la figura del contrato en el

¹⁹Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 85, 86

punto mismo de partida de la relación obrero patronal, realiza su aspecto voluntario.

Con respecto al contrato de trabajo la legislación Guatemalteca lo define en el Artículo 18, del Código de Trabajo como: "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 (...)".

En virtud de lo anterior se puede afirmar que todas las personas tenemos libertad para contratar de la manera que dicte nuestra voluntad, a esto se le conoce como principio de "libertad de contratación" el cual se encuentra limitado por el contenido de las leyes laborales por tener estas carácter de orden público, análisis que ha dado como consecuencia la expresión conocida dentro del ambiente laboralista que dice: "en materia laboral el contrato no es lo que las partes dicen, sino lo que la Ley establece que debe ser".

Significa que deben existir los cinco elementos antes mencionados que son: el vínculo económico jurídico, implicando que debe existir relación entre los sujetos, un beneficio económico, derechos y obligaciones entre las partes; prestación personal del servicio, no puede ser sustituida por otra diferente; la dependencia continuada que se refiere a que no podría el trabajador realizar su trabajo si el



patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus labores; dirección que consiste en que el trabajador debe cumplir el **deber de diligencia** someterse a la autoridad disciplinaria del patrono con respecto a todo lo que tenga relación el objeto de su trabajo; retribución el contrato laboral debe ser oneroso, el trabajador debe recibir a cambio un provecho de cualquier clase o forma, si es gratuito no se considera un contrato individual de trabajo.

2.4.1 Perfeccionamiento del contrato de trabajo

El Artículo 19, del Código de Trabajo preceptúa: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, (...)".

Existen situaciones en que el patrono y el trabajador han suscrito un contrato individual de trabajo y ha establecido una fecha para que la relación de trabajo inicie, sin embargo puede suceder que una de las partes incumpla la obligación de iniciar la relación de trabajo en la fecha que se pacto, en otras palabras la relación de trabajo le da vida o existencia y perfección al contrato individual de trabajo, regula la norma la institución para resolver el conflicto en caso de incumplimiento



del contrato aún antes de que inicie la relación de trabajo, que es el Derecho común mediante el pago de los daños y perjuicios y la competencia que va ser en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social convirtiéndose en el único caso de juicio ordinario de daños y perjuicios ventilado en un Tribunal de Trabajo y que debe ser resuelto de acuerdo con los principios civiles.

Resalta la importancia de la relación sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el contrato laboral per se, esto es, sin la relación laboral, indica que en caso se haya celebrado un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral -Obligación puramente civil hasta este punto-, y alguna de las partes incumpla sus términos **antes** de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse de en un tribunal de trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando **principios civiles**, que obligan al pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

2.4.2 Condiciones y elementos del contrato de trabajo

Las consecuencias, las condiciones y los elementos del contrato, vienen a formar lo que es la estructura básica del mismo, los cuales se ubican en el Artículo 20 del Código de Trabajo que regula lo siguiente: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificado por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos



últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la Ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: La materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

La mayoría de los Artículos subsiguientes se refieren más que todo a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc., o bien a contratos para trabajo de menores o para laborar en el extranjero (si no se ha iniciado la relación, estos últimos dos casos sí son típicamente contratos). Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a “las condiciones de trabajo que rijan en un contrato o en una relación laboral”; y el Artículo 24 del mismo señala que “la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código (...)”. Existe aquí una



contradicción entre este último y lo que señala el citado Artículo 19, en cuanto al **contrato** y a su incumplimiento se refiere.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la Ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de Derecho Público. Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato de hecho, el título dos del Código se denomina contratos y pactos de trabajo. Y dentro de su desarrollo concede varios Artículos a lo que son los contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con la piocha para excavar, o el albañil prepare la mezcla, o la secretaria teclee las primera letras de su teclado, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado al respecto a su salario, jornadas, etc.



Por muy reducida se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado (aceptado) sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es, que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

Resumiendo se dice que puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo –situación se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo-, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana



claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Es por ello que, en el desarrollo de este tema, al hablar de terminación me referiré en adelante al contrato de trabajo, contrato que, como en otro apartado veremos, tiene sus características muy especiales.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta nuestra legislación laboral, ya que regula la "suspensión de contratos de trabajo" (Artículo 76 y subsiguiente), evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral -a pesar de la inclinación antes citada- y sin perjuicio de que en algunos pasajes se menciona indistintamente contrato o relación de trabajo.

Todo contrato implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad. (Ejemplo; por escrito; ante dos testigos; en papel sellado de por valor etc.). Puede convenirse en que el trabajador realizará un trabajo a partir del día 15 del próximo mes. En este caso existe un acuerdo de voluntades, existe un contrato y, por ser de trabajo su contenido, estamos frente a un contrato de trabajo. Habrá en este caso un contrato, pero aún no hay una relación de trabajo. (Podemos decir que nos situamos aún en el campo de lo civil. Ver segundo párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo).



Sin ánimo alguno de restar mérito a tales lucubraciones, se deben concluir que a la fecha se han formulado varias teorías sobre lo que es la relación de trabajo, pero no existe un consenso acerca de los alcances y definición de esa expresión.

A lo largo de todo el desarrollo laboral guatemalteco, se oyen indistintamente las expresiones siguientes: contrato de trabajo, de terminación de la relación de trabajo. Así se tiene que en diferentes pasajes se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, de terminación de relación de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada.

Cuando los Artículos del 61 al 64 del código de trabajo enumeran las obligaciones y prohibiciones de las partes, se obvia lo relativo al origen contractual o fáctico del vínculo; sencillamente hace ver que a patronos y trabajadores les aplican determinadas normas.

2.6 Plazos del contrato de trabajo

El vínculo jurídico laboral es la consecuencia del contrato, en el referido acuerdo de voluntades se comprenden algunos derechos y obligaciones como: el salario, el trabajo a realizar, las jornadas, etc., así como también el período de tiempo en que va a tener vigencia el contrato en cuestión, esto es, el plazo del contrato laboral. No existe una plena libertad contractual en cuanto al plazo, ya que la Ley establece que sólo se admiten plazos, en casos de excepción y



debidamente justificados. El plazo, en todos los demás casos, es por tiempo indefinido. Se impone pues el precepto general que contiene la Ley, aún cuando existiere un acuerdo contrario entre las partes. Se manifiesta de esa forma otro aspecto de la tutela que inspira esta disciplina. Se pretende consolidar al trabajador en su puesto de trabajo y de esa forma asegurar el ingreso familiar vía el salario.

En la práctica la regulación de los plazos no ofrece mayores complicaciones, salvo en los siguientes casos:

- a. Cuando con un mismo trabajador se ha dado una sucesión de contratos, que se inician y se finiquitan, pero se vuelve a contratar, etc. La duda en este asunto es si el plazo se debe computar desde la última contratación o desde que por primera vez se contrato.
- b. Cuando se termina el plazo prefijado, a pesar de que la razón o motivo del contrato persiste; en este caso el trabajador puede reclamar la extensión de su contrato desde el momento de la pretendida terminación.

La estabilidad en el trabajo es lógicamente una de las mayores aspiraciones de los trabajadores: la seguridad de contar con su puesto de trabajo y por lo mismo con sus ingresos regulares; la tranquilidad que le proporciona el afianzamiento y permanencia de su sitio laboral. Es por ello que no extraña que como regla general, las legislaciones establezcan que los contratos de trabajo se consideran por plazo indeterminado. Los contratos a plazo fijo constituyen la excepción.



En casi todos los contratos, es el plazo uno de los elementos más importantes que se vincula y a veces condiciona el resto de la negociación. Se conviene un determinado plazo en los arrendamientos, en los contratos de obra, en los mandatos, en los mutuos, en los comodatos, etc. En lo laboral el plazo no es sujeto e negociación. De entrada se tiene que aceptar que, en principio, todo contrato de una plaza permanente es por tiempo indefinido, en tanto desempeñe su labor y en tanto se necesite de ese puesto, el trabajador tiene derecho a su puesto de trabajo; viene a ser el titular o dueño de esa plaza.

2.6.1 Casos de excepción

Es claro que esa disposición general no es aplicable a todas las circunstancias de la relación de trabajo y por lo mismo se contemplan las excepciones. La misma diversidad de actividades impone una variante muy amplia de posibilidades. Cuando los requerimientos laborales son para la ejecución de una obra, o cuando es clara la contratación por un tiempo fijo, el contrato tiene una vigencia que se adapta a esa situación particular. Inapropiado resultaría para el empleador el que le obliguen a cumplir con un plazo indefinido, cuando resulte claro que la necesidad de servicio es por cierto tiempo o para obra específica.

En estos casos de excepción, el plazo del contrato laboral lo determina la misma naturaleza de la relación. Puede ser un plazo fijo, taxativamente señalado, como sería la contratación por un período de seis meses para trabajar en un estudio que



tiene que ser presentado precisamente en seis meses, o la contratación por dos años de una secretaria para laborar en una empresa extranjera que obtuvo autorización para operar por dos años en Guatemala. O bien dicho plazo debe ser estimado, esto es, sujeto a una obra o hecho que condiciona o establece dicho plazo. Tal el caso de la contratación de albañiles para la construcción de una vivienda.

2.7 Clases de contratos individuales del trabajo

Por su parte el Código de Trabajo guatemalteco establece que el contrato individual de trabajo puede ser:

Contrato por tiempo indefinido: que es cuando no se especifica fecha para su terminación.

Contrato a plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

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.

Contrato escrito: de acuerdo al Código de Trabajo, todos los contratos deben ser escritos, salvo algunas excepciones.

Contrato verbal: son los que de conformidad con la Ley no es necesario que conste por escrito.



Las necesidades de la sociedad y de las empresas han hecho que se creen otras modalidades de los contratos de trabajo, los cuales algunos de ellos son:

- a. Contrato de trabajo agrícola y ganadero
- b. Contrato de trabajo de mujeres y menores de edad
- c. Contrato de trabajo a domicilio
- d. Contrato de trabajo doméstico
- e. Contrato de trabajo de transporte
- f. Contrato de trabajo de aprendizaje
- g. Contrato de trabajo en el mar y en las vías navegables

Como se ha podido establecer, si bien es cierto, el contrato laboral se perfecciona con el simple hecho de la prestación de los servicios, es importante y obligatorio, salvo excepciones, contar con un contrato laboral escrito, pues en ella quedan plasmadas las condiciones en que han de prestarse estos servicios laborales, lo cual es de suma importancia para probar posibles arbitrariedades o incumplimiento, tanto de los patronos como de los empleados.





CAPÍTULO III

3. Principio tutelar y de garantías mínimas

El derecho laboral como creación del hombre ha sido formulado con un fin específico, cuál es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados.

Durante la administración del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas "Garantías Sociales", en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada -en función social-.



3.1 Principios generales del derecho laboral

Los principios generales del derecho de trabajo se encuentran como **características ideológicas** que deben inspirar la legislación laboral, algunos de ellos están contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, otros en los considerandos cuatro, cinco, seis; y otros Artículos del Código de Trabajo y en la Ley del Organismo Judicial. Esos principios no siempre están regulados de manera expresa en las normas, pero se infiere de ellas que los contiene, a continuación desarrollaremos los principios propios del derecho de trabajo.

3.1.1 Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.



3.1.2 Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es para adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva (art. 106) mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando. avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.



3.1.3 Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

3.1.4 Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, etc.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y



sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral guatemalteco como **realista y objetivo**. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

3.1.5 Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

3.1.6 Principio conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "*una mayor armonía social*" (considerando f); y a lo largo del Código se encuentra este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente



"el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" (Artículo 17 código de trabajo.); también en el Artículo 274 del Código de Trabajo se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

- **A quién protege:** Habiéndose establecido que el derecho laboral es protector, debe especificarse con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en cuenta las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Si se afirma en términos muy amplios que protege a "los trabajadores" como la entidad o una clase, debe aceptarse, como antes se señaló, que dentro de esa categoría existen varias clases: empleados, desempleados y subempleados. La definición de los términos trabajador y empleador, no siempre es coincidente: empleador es únicamente aquella persona que contrata otras personas para que trabajen; implica pues un vínculo legal con un subordinado; en cambio, trabajador puede ser la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con medios propios de subsistencia o bien que tiene una vinculación con un empleador.

Las anteriores consideraciones valen para analizar la situación en mercados laborales restringidos, como actualmente lo son los de los países del área, donde se protege bastante al trabajador que tiene un contrato de trabajo, sin tomar en cuenta que al mismo tiempo puede estarse afectando a aquellos trabajadores



desempleados o subempleados. La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados, puede desestimular a potenciales empresarios, o sea potenciales empleadores, de realizar nuevas contrataciones que alivian la carga de desempleo de una comunidad. En el momento en que la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta, mejorarán las condiciones y la posición de los trabajadores.

3.2 Principio tutelar o de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menos de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección



jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una, efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestra medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulos a las corrientes que propugnan la confrontación



al extremo de la lucha de clase, opuestas a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal el caso de la corriente solidarista o el que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al Derecho Laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que "la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador"²⁰, frente a ellos, otro sector señala que "se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes"²¹, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que defieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

²⁰ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 98.

²¹ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 125.



Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, que es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

3.2.1 Evolución del concepto de tutelaridad

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho; el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad internacional, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios en que se encontraban hace cien años.

Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal. En algunos



países los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas. En varios países de América Latina, existen tales federaciones laborales, que bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de toda una región, o aún del país entero. Es por eso que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose en el campo de las relaciones colectivas.

3.2.2 Aplicación del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso, en algunos países, sobre todo europeos, de que para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención



en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones. Consideran que la huelga, en la forma que países como Guatemala la regulan, no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación de un derecho. Que el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

3.3 Principio de garantías mínimas

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social. En efecto: en el Artículo 163 del Código de Trabajo se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, en el Artículo 165 del Código de Trabajo se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166 Código de Trabajo, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Merece especial importancia en el desarrollo de la legislación laboral guatemalteca, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras



de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

Asimismo, se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, no impidiendo su ampliación por tratados o leyes particulares.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. En 1984 el nombrado Presidente de la República



general Oscar Humberto Mejía Víctores, convocó a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Puede decirse que esta nueva Constitución trajo consigo algunos avances entre los cuales se puede mencionar: Reconocimiento de los derechos humanos, dándole jerarquía constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44 (derechos inherentes a la persona humana) y 46 (preeminencia del derecho internacional). Asimismo, se consignan, en lo relativo al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral, y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

- a) Mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior Constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) Supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el tenor de Artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por Decreto 64-92;



- c) Mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior Constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la ley respectiva;
- d) También, se mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato;
- e) Se establece el pago de daños y perjuicios, para el caso de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo;
- f) Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones;
- g) Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado, para equipararlos con los demás servidores, es decir presupuestándolos, lo que significa un importante avance en el tenor literal de la ley, para con este sector de la clase trabajadora;
- h) Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace



discriminatoria la disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último sector no hay límite de salarios, es decir, todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios, cuando se compruebe el despido injustificado;

- i) Se plasma el asidero para que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas;
- j) Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El derecho laboral esta imbuido de una dinámica característica, que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador, es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse, según el Licenciado Luís Fernández Molina en dos sentidos: “ a. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. b. Como una tendencia a regular cada vez mas relaciones”. Sirviendo de base a dicha dinámica los cuerpos legales existentes, Código de Trabajo, Pactos colectivos; sobre los cuales se puede y deben establecer beneficios que superen precisamente esas bases.

El principio de garantías mínimas se ubica en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106, y los considerandos del Código de



Trabajo, estableciendo dichos cuerpos legales que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva, cumpliendo dicha normativa la función de servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Se ha dicho que el derecho laboral es un derecho inconcluso, porque nunca está terminado, opinión que se comparte ya que por tratarse de una rama del derecho se va adaptando a las necesidades de la colectividad, y esa colectividad diariamente esta buscando ampliarse y desarrollarse, el derecho laboral necesitar estar avanzando en beneficio de los trabajadores. Por lo que los derechos enunciados en la ley como mínimos deben entenderse que nunca podrían ser inferiores a los estipulados en la ley.

En la doctrina el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.
- Protectoras del trabajador; e
- Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.



Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.



CAPÍTULO IV

4 Situación de los guatemaltecos que prestan sus servicios laborales en el Estado de Canadá

Como quedó señalado, uno de los principios más importantes que orienta el derecho de trabajo es el de tutelaridad, consagrado en la misma Constitución Política de la República de Guatemala, principio que señala que el derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, es decir concediéndoles un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador; es por ello que el Código de Trabajo y sus reglamentos, son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

Asimismo, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14 del Código de Trabajo, deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen dicho Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero, salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados.



Cabe mencionar que debido al alto índice de desempleo que impera en nuestro país, el Estado de Guatemala ha realizado negociaciones con la República de Canadá, para que grupos de campesinos guatemaltecos, especialmente del altiplano central, puedan emigrar a ese país del Norte a prestar sus servicios laborales a cambio de obtener ingresos más decorosos, lo que ha provocado que recientemente varios grupos de campesinos de la región, están dejando tierras, familias y sus hijos decidiendo trasladarse a aquél país, esperanzados en un mejor futuro, que les proporcione una condición más digna para ellos y sus familias. En efecto, la mayoría de trabajadores que emigran a Canadá a prestar sus servicios laborales, regresan a Guatemala país con excelentes retribuciones económicas, gracias a que estos campesinos se han destacado por su empeño y dedicación incansable e inquebrantable en las labores que se les encomienda; pero ¿Cuál es el costo de esta mejora?.

Este es el punto central de la presente investigación, pues de conformidad con lo analizado, los guatemaltecos emigran al país del Norte a prestar sus servicios a cambio de una retribución económica, lo que de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco se convierte en una relación laboral y por consiguiente existe la figura del contrato individual de trabajo, esta situación se adapta a lo que regula el Código de Trabajo, al establecer en su Artículo 14 que “deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen dicho Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero”, es decir, debe garantizarles los derechos mínimos que regula el Código de Trabajo, tales como, horario de trabajo, vivienda, seguro social, entre



otros, sin embargo de conformidad con los involucrados, tal como se verá más adelante, estos derechos son violentados por los patronos de aquel país, sin que las autoridades guatemaltecas, especialmente la Inspección de Trabajo interfiera en tales actos.

De conformidad con la información recabada en los municipios de Santiago Sacatepéquez y Sumpango, ambos del departamento de Sacatepéquez, constantemente emigran grupos de trabajadores a este país y regresan aproximadamente seis meses después, para estar un período igual con sus familias y posteriormente embarcarse y volver a empezar la aventura, sin embargo muchas de estas personas han decidido ya no volver a emprender el viaje hacia el país del norte y deciden buscar el desarrollo en su propio país; dejando la duda del verdadero motivo por el que dichas personas deciden ya no emigrar al país del Norte, de acuerdo a los propios involucrados, existen diferentes razones; para algunos es por compromisos personales, para otros es por razones de salud, pero para la mayoría se debe a que las condiciones laborales en ese país, son denigrantes e indignantes, ya que señalan que los obligan a laborar en los campos de cultivo de 14 a 17 horas diarias, inclusive fines de semana, por si eso fuera poco, viven en condiciones indignantes y muchas de las empresas o patronos de estos trabajadores los hospedan o alojan en casas sin las condiciones adecuadas y denigrante, toda vez que viven hacinados, ya que alojan en una sola habitación a 8 o 10 trabajadores, violando con estas actitudes todo tipo de Leyes y Tratados Internacionales en materia laboral.

De lo anterior surge la problemática analizada, consistente en la falta de protección legal de parte del Estado a las condiciones laborales de los



guatemaltecos contratados por empleadores canadienses, es por ello que con base a la investigación de campo realizada, pretendo demostrar la situación laboral de los trabajadores contratados por empresarios o empleadores canadienses, toda vez que estos laboran en condiciones denigrantes e indignantes, derivado de la falta de respeto a sus derechos laborales tal como lo establece el Código de Trabajo y tratados internacionales en materia laboral, quimos sin que el Estado de Guatemala intervenga para que se respeten tales derechos.

4.1 Programa de Trabajadores Temporales en Canadá

Canadá, un Estado al Norte de América, ha alcanzado un desarrollo considerable, es un país sumamente industrializado pero que también cuenta con grandes empresas dedicadas a la agricultura, sin embargo, no cuenta con suficiente recurso de mano de obra para realizar los trabajos en los distintos campos agrícolas, razón por la cual inició un programa denominado, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. "Los trabajadores temporales pioneros fueron jamaquinos, que comenzaron a llegar en 1966 con el Programa para los Trabajadores Agrícolas Temporales, conocido como SAW (sus siglas en inglés). En 1974, se extendió el programa a los trabajadores mexicanos. Después de eso también se unieron trabajadores de Trinidad, Tobago, Barbados y la Organización de los Estados Caribeños del Este (OECS, en sus siglas en inglés) y Guatemala. El programa SAW es un acuerdo entre Canadá y los países de origen de los trabajadores temporales. Este acuerdo determina los derechos y las



responsabilidades de los trabajadores y de sus patrones, está autorizado por el gobierno federal a través del Departamento de Recursos y Desarrollo Humano de Canadá (HDRC, en sus siglas en inglés) y es administrado por el Servicio de Administración de los Recursos Agrícolas Extranjeros (FARMS, en sus siglas en inglés). Los patrones piden trabajadores a través de FARMS con la aprobación de HDRC, mientras que los países que proporcionan los trabajadores temporales los seleccionan, los trabajadores que consiguen la aprobación de los patrones son seleccionados y se les pide que vuelvan a las granjas la temporada siguiente. Un trabajador seleccionado recibe derechos adicionales que no se les dan a los "no seleccionados" o a los nuevos trabajadores en el programa. El programa SAW opera en Alberta, Québec, Manitoba, Nueva Escocia, Nuevo Brunswick, La Isla del Principe Eduardo y Ontario, que recibe el 90% de los trabajadores. El HDRC está planificando extender este tipo de programa para "trabajadores invitados" a otros sectores: las industrias de la construcción, la hostelería y el turismo por todo Canadá."²²

Según la Iglesia Católica de Québec, "cada año, llegan a Canadá aproximadamente unos 15.000 trabajadores agrícolas temporales del Caribe, México y Guatemala para trabajar en los campos de ese país, huertos e invernaderos; la mayoría de los trabajadores son hombres, pero algunas mujeres también participan en el programa. En 2001, 360 mujeres fueron empleadas a través de este programa, y en 2002 el número bajó a 333. Los países participantes son: México; Barbados; Jamaica; la República de Trinidad y Tobago; la

²² Rubio, Consuelo, **Centre For Spanish Speaking Peoples (Centro para la Gente de Habla Hispana)**, www.justicia4migrantworkers.org. 4-5-2009.



Organización de los Estados Caribeños del Este (OECS)-Antigua y Barbuda; la Comunidad de naciones de Dominica; Granada; Montserrat; San Kitts-Nevis; Santa Lucia; San Vincent y las Granadinas. Trabajadores agrícolas indígenas Maya Quiche de Guatemala fueron reclutados para trabajar en Québec por primera vez el verano de 2003. El programa tiene la capacidad de extenderse a través de la incorporación de otros países Centroamericanos.

Se contrata a los trabajadores para cultivar los siguientes bienes: Tabaco ahumado, tabaco negro, enlatado / procesado de comida (frutas y verduras), viveros, cultivo de verduras, cultivo en invernaderos, recolecta de fruta (incluyendo la manzana) y cultivo de flores. El salario por hora ha subido a 7.50 dólares canadienses la hora en todas estas tareas excepto en el cultivo de flores, en donde el salario por hora es de 7.70 dólares canadienses. La cosecha mecánica del tabaco para ahumar también se paga de otra forma. Por el primer horno que se llena en un día se le paga a los trabajadores 75 dólares y a partir de este momento el resto del día se les paga por horas. La cosecha del tabaco negro tiene un salario por hora de 8.80 dólares canadienses²³.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) asistió al menos a 5 mil trabajadores guatemaltecos en los últimos 18 meses para viajar a Canadá bajo el programa de Trabajadores Extranjeros Temporales de ese país.

Se espera que al final de este año otros 900 trabajadores se unan al programa, reportó la entidad en un comunicado.

²³ Iglesia Católica de Québec. Consejo Pontificio Justicia y Paz, *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*,



En 2003, OIM impulsó un proyecto de dos años que involucró a 125 guatemaltecos seleccionados para trabajos agrícolas en Canadá. "Desde entonces, 8 mil trabajadores nacionales han participado en el programa"²⁴.

A partir de entonces, el programa se ha ampliado para incluir a las industrias de procesamiento de alimentos, construcción, jardinería y lavandería. Ahora se incluyen a las provincias canadienses de Alberta, Columbia Británica, Isla Príncipe Eduardo y Ontario.

Santa Pic de Ticú recuerda que la primera vez que viajó a Canadá: "Fue difícil para mí convertirme en una trabajadora migrante temporal. Cuando le dije a mi esposo que había un programa de OIM que me permitiría ir a Canadá a trabajar en una granja por algunos meses, no quería que me fuera. Pero luego de explicarle los beneficios que esto traería a nuestra familia, me dio permiso para ir"²⁵, cuenta la guatemalteca, madre de dos niños.

Los últimos cuatro años, Santa ha viajado a Canadá para cosechar fresas. Sus hijos, William y Pablo, se quedan en casa con su padre y su abuela.

El proyecto "Trabajadores temporales agrícolas a Canadá" fue creado por OIM, los ministerios de Relaciones Exteriores y de Trabajo de Guatemala, luego de la firma de un memorandum de entendimiento entre OIM y la Fundación de reclutamiento de trabajadores extranjeros (Ferme, por sus siglas en francés).

²⁴ Gamarro, Urías y Byron Dardón g. **Canadá pide cada año más trabajadores temporales**.pág.

4.

²⁵ Iglesia Católica de Québec. **Consejo Pontificio "Justicia y Paz", Compendio de la doctrina social de la Iglesia**, Canadá: Ed. Libería Vaticana, 2005



Günther Müssig, jefe de la misión de OIM en Guatemala, dijo que el proyecto se ha convertido en modelo exitoso de trabajo temporal para los migrantes y es la única solución que actualmente evita la migración irregular.

4.2 Situación de los trabajadores temporales en Canadá

La producción agrícola de Québec necesita, cada vez más, de mano de obra proveniente de México y Guatemala. "Desde el inicio de la primavera, alrededor de 4 500 hombres y mujeres, vienen a trabajar hasta finales de septiembre en 350 granjas situadas en las regiones de Montérégie, Laval, Laurentides, Lanaudière, centro de Québec, Estrie, Chaudière-Apalaches y la isla de Orleáns. Sin esos trabajadores temporales, un buen número de productores agrícolas quebequenses no podrían continuar con sus actividades comerciales"²⁶.

Sin estos trabajadores temporales, las pequeñas granjas familiares no podrían resistir a la presión de las grandes empresas agroalimentarias y a sus métodos de explotación agrícola. Sin estos trabajadores temporales, los canadienses gastarían mucho más cuando compráramos las frutas y las verduras que podrían en su mesa.

El Comité de Asuntos Sociales de la Asamblea de Obispos Católicos de Québec, señala el aporte indispensable de estos trabajadores en la sociedad quebequense. Asimismo, el Comité quiere llamar la atención sobre el fenómeno de los trabajadores inmigrantes que viven en la misma tradición religiosa y que

²⁶ **ibid.**



comparten muchos meses de vida anualmente con ellos. Sin embargo la pregunta que se hace, es ¿Cómo viven? ¿Cuáles son las condiciones de trabajo? ¿Qué es lo que pueden aportar, la sociedad y la Iglesia Católica, para mejorar su estancia en Québec?, precisamente, esas mismas dudas que tiene la iglesia católica de Québec, es la que motivó realizar el presente trabajo, pues de acuerdo a opiniones de trabajadores agrícolas que han viajado a ese país, la situación en esas granjas es denigrante e indignante para cualquier ser humano.

Debido a la interrogante la iglesia Católica presentó un estudio acerca de la situación de los trabajadores temporales en Québec en la que se señalan algunas condiciones, indicando que desde 1974, un acuerdo entre Canadá y México permite a los mexicanos llegar a trabajar a ese país, un acuerdo similar fue ratificado en el 2002 con Guatemala. "Estos acuerdos reportan beneficios económicos considerables a los países firmantes. Canadá puede contar con una oferta digna de confianza de mano de obra a bajo costo, lo que le permite pasar de ser un importador neto a un exportador neto de frutas y verduras. El desarrollo económico de México y Guatemala es beneficiado por el envío del salario (¡en divisa canadiense!) que ganan los trabajadores"²⁷. Es importante señalar en este informe que el monto del salario así como las condiciones de trabajo, son establecidos por los representantes de los gobiernos y los patrones, sin que haya presencia alguna de los trabajadores durante estas negociaciones.

Según la Iglesia Católica de Québec, "Los trabajadores que llegan a Canadá provienen de las regiones menos favorecidas de la tierra; su llegada a los países

²⁷ Ibid.



desarrollados es, muchas veces, percibida como una amenaza, esto a causa de los niveles altos de bienestar social, fruto de décadas de crecimiento económico. Sin embargo, los inmigrantes, en la mayoría de los casos, responden a una demanda de trabajo que sin ella, quedaría insatisfecha en los sectores y en los territorios donde la mano de obra local es insuficiente o bien, donde la mano de obra no está dispuesta a efectuar este trabajo”²⁸.

4.3 Problemática de los trabajadores agrícolas temporales en Canadá

No obstante de ser un programa beneficioso para las familias de extrema pobreza, existe una serie de problemas que los trabajadores agrícolas contratados en el Estado de Canadá sufren en ese país, tal como lo señala la Iglesia Católica de Québec, siendo algunos de ellos:

La lejanía: Esto se debe a que los trabajadores dejan sus familias y sus países por un largo periodo durante el año, una ausencia prolongada que tiene consecuencias en las relaciones familiares y en las dinámicas sociales de sus comunidades. La decisión dolorosa de dejar familia y patria es motivada por fuertes presiones económicas. Para algunos, es una manera con la cual podrán finalmente construir una casa para la familia, o bien, comprarse una tierra que será más fértil que la que tiene su familia y con la cual quiere sobrevivir. Para otros, los ingresos generados por el trabajo hecho en Québec, les permitirá pagar la escuela a sus hijos, lo que ayudará a estos últimos a tener una vida menos dura que la de

²⁸ Ibid.



sus padres. Para otros más, el trabajo hecho en las granjas de Québec les dará los medios necesarios para pagar gastos médicos, sobre todo cuando un miembro de la familia padece de una condición médica débil. En fin, el salario recibido, a veces, podrá también ayudar a rembolsar las deudas acumuladas.

No obstante, esta ausencia tiene también consecuencias en el desarrollo económico de sus países de origen, ya que estas personas invierten sus capacidades y energías en otro país y contribuyen al desarrollo de un país diferente al suyo.

El echar de menos y la falta de ánimo acechan a las personas recién llegadas, algunos trabajadores, a las pocas semanas de haber estado aquí, regresarán a sus países, extenuados por los esfuerzos de adaptación y presión ligados a la labor y desorientados por la ausencia de vínculos culturales y familiares.

El aislamiento: Los trabajadores están restringidos a los campos en los cuales trabajan, y a la vivienda en la que permanecen. Cabe destacar que algunos patrones proporcionan bicicletas u otros medios de transporte a sus trabajadores. También organizan algunos pasatiempos y eventos sociales. Otros patrones acompañan a sus trabajadores a la iglesia. Hasta hay otros que los han visitado en su país de origen, y que han establecido vínculos de amistad con las familias de los trabajadores.

En lo que se refiere a los patrones, muy pocos saben hablar español o conocen la cultura de los trabajadores que están a sus órdenes. Para comunicarse con los patrones, los trabajadores deben contar con la ayuda de otro trabajador más



antiguo que habla un poco de francés, lo que da a este último mucho poder y favorece el abuso.

Es raro que los trabajadores estén en contacto con otros trabajadores, aún de las granjas vecinas. Tienen la oportunidad de verse algunas veces los jueves en la tarde cuando el autobús amarillo los lleva a la ciudad más cercana y hacen sus compras de la semana. De esta manera, se ve que están desconectados del mundo exterior: el acceso al teléfono puede ser bastante difícil ya que tienen que utilizar la línea que está en la casa del patrón.

El acceso a los agentes del consulado responsables del buen funcionamiento del programa puede parecer fácil. Una tarjeta de negocios del consulado es remitida a cada trabajador cuando llegan al aeropuerto. Sin embargo, cuando un trabajador quiere entrar en contacto con un agente en particular, es bastante difícil.

4.4. Condiciones laborales de los trabajadores temporales, según la forma de contratación

Como quedó señalado el Convenio, que es en donde se establece las condiciones laborales lo suscriben los patronos de las empresas canadienses con los gobiernos que envían trabajadores a ese país. Las condiciones más importantes de conformidad con el contrato son:

"Con respecto a las condiciones de vida, el patrón debe otorgar al trabajador una vivienda adecuada y que va de acuerdo a las normas establecidas. El patrón,



debe de la misma manera, dar a los trabajadores la comida suficiente, o bien, si el trabajador quiere preparar su comida, debe darle de manera gratuita una cocina, provista de las instalaciones necesarias para la conservación, preparación y cocción de los alimentos. El contrato de trabajo especifica que el trabajador debe vivir en el lugar de trabajo o bien, en otro lugar decidido por el patrón. El contrato menciona que, durante el periodo de empleo, el trabajador está bajo la supervisión del patrón. Aún si el patrón es responsable de las idas y venidas de los trabajadores, él no debe tener control sobre su vida privada"²⁹.

Respecto a las condiciones de trabajo, "Los trabajadores temporales siempre están manos a la obra, aunque haya un sol que caiga como plomo o una fuerte lluvia. No es extraño que sólo tomen medio día de descanso por semana. El contrato especifica que la jornada de trabajo normal es de 8 horas, sin embargo, los trabajadores quieren acumular más horas. En el periodo de siembra que comprende las semanas de mayo y junio, los trabajadores pueden estar en el campo desde las 6 de la mañana hasta las 11 de la noche. Si es que los trabajadores quieren maximizar las horas de trabajo, hay que preguntarse también si algunos patrones no los empujan a ir más allá de su capacidad física"³⁰.

"Los trabajadores extranjeros reciben un salario un poco más alto que el mínimo (\$8.52 la hora). Si es cierto que los trabajadores están dispuestos a acumular más horas, de la misma manera, ellos esperan que su patrón les pague por las horas extra que han trabajado.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.



El patrón paga por adelantado la suma total de la prima del seguro médico que es calculado en base al periodo de duración en Canadá, no obstante, el patrón puede recobrar esta suma con la ayuda de las retenciones hechas sobre el salario de los trabajadores. Esta es la única retención que el patrón puede hacer, así como las permitidas por la ley. ¿Acaso es justo que los trabajadores sean obligados a pagar una cuota para tener el seguro de empleo, sabiendo que el acceso a esta prestación es un derecho inaccesible?[8] Esta cotización otorga el derecho, al menos, de tener un permiso de incapacidad de trabajo por ser padre.

En el contrato, el patrón se compromete a asegurar que los trabajadores que manipulan productos químicos o pesticidas, tengan la ropa necesaria para protegerlos y que reciban una formación sobre los peligros a los cuales se exponen al utilizar tales productos. Pero, ¿esta formación es adecuada, sobre todo sabiendo que los trabajadores no entienden ni las instrucciones, ni las medidas de alerta impresas en los contenedores?"³¹

4.5. Quejas y alegatos de los trabajadores agrícolas temporales

No obstante, ser un beneficio para los trabajadores temporales, siempre existen quejas, debido a que en muchas fincas reciben tratos inadecuados y contrarias a su dignidad especialmente con respecto a su seguridad y salud, tal como lo señala la Iglesia católica de Québec, pues aun si los trabajadores son beneficiados con un seguro médico que cubre los gastos en caso de accidente, de enfermedad o de

³¹ Ibid.



hospitalización, no siempre tienen acceso a estos cuidados médicos que necesitan. Por lo tanto, el trabajo agrícola es uno de los más peligrosos en Canadá. “El índice de heridas producidas en el trabajo es altamente superior en comparación al número de heridas en otro tipo de industria. No es extraño el constatar que las largas horas de trabajo y la exposición a productos químicos han llevado a un gran número de casos de enfermedad o de accidentes presentes en los trabajadores agrícolas temporales”³².

Además, los patrones no están siempre dispuestos a llevar a alguno de sus trabajadores al médico, debido a que es difícil que haya alguien que pueda fungir como intérprete durante la consulta médica y los trámites que se harán con la CSST? (Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo, por sus siglas en francés). Por otro lado, cuando “los patrones mantienen en su posesión las diferentes credenciales de identidad de los trabajadores, como la credencial de seguro médico o del seguro de medicinas, es muy difícil para el trabajador que está enfermo o herido de ir a curarse”³³. El problema radica que constante el trabajador no podrá quejarse si tiene una enfermedad o herida, ya que al mismo tiempo, tiene miedo de ser repatriado o no tener más el permiso de regresar a trabajar a Canadá.

Finalmente, esos trabajadores, aislados físicamente y desde un punto de vista lingüístico, son extremadamente vulnerables frente a la amenaza y a la intimidación de su medio de trabajo, pero también, de la colectividad que los

³² **Ibid.**

³³ **Ibid.**



recibe. "Algunos son expulsados o repatriados antes de tiempo por haber denunciado injusticias, horas de trabajo no pagadas o la insalubridad de sus viviendas, etc"³⁴.

Debido a lo anterior, los agentes del consulado, como representantes del país que envía a los trabajadores, tienen la responsabilidad, según el convenio, de asegurar que la vivienda proporcionada por el patrón respete las normas, de vigilar las condiciones de trabajo, de verificar que el salario sea pagado, y de llevar a cabo la investigación, si es necesario, en caso de que un conflicto se presente. Sin embargo, por el hecho que ellos deben tomar en cuenta las necesidades del patrón y los intereses de su gobierno (que busca obtener el mayor número de puestos de trabajo posible), estos agentes pueden caer en un conflicto de intereses. Entonces, ¿cómo podrán forzar los trabajadores a sus patrones a respetar las obligaciones contractuales?

4.6. Informe oficial guatemalteco sobre los trabajadores agrícolas temporales en Canadá.

Se trata del proyecto "trabajadores guatemaltecos temporales" el cual consiste en la contratación de guatemaltecos, para realizar actividades agrarias en fincas agrícolas ubicadas en las Provincias de Québec y Alberta. La duración de los contratos puede ser de 3, 6 ó 12 meses según las necesidades de los patronos

³⁴ **Ibid.**



canadienses y los sueldos oscilan en los US\$ 1,400.00 dólares estadounidenses mensuales.

Durante este año, 102 fincas agrícolas diseminadas en la provincia de Québec y 1 en la provincia de Alberta, albergarán en sus campos a trabajadores guatemaltecos. Por su parte 63 municipios de un total de 15 departamentos de Guatemala han alcanzado en sus localidades desarrollo y crecimiento económico derivado del proyecto, al proveer la mano de obra requerida por los patronos canadienses.

Todo inició en el 2003 como un proyecto piloto entre la Misión Diplomática de Guatemala en Canadá y la Empresa de reclutamiento de mano de obra agrícola extranjera de la provincia de Québec (FERME), luego en el 2004 con el apoyo del Ministro de Relaciones Exteriores de Guatemala, Jorge Briz Abularach, el proyecto se fortaleció y entró a la etapa de crecimiento. El objetivo era contribuir al fortalecimiento de las relaciones bilaterales entre Guatemala y Canadá, además de establecer un movimiento migratorio regulado, seguro y digno.

El proyecto piloto comenzó con 25 trabajadores contratados, pero en el transcurso del año el número se elevó a 215; luego en el 2004 se contrató 320; y en el 2005 la cantidad de guatemaltecos ascendió a 675; ya en el 2006, el total de agricultores contratados es de 1,500, sin embargo esta cifra aumentó, pues en el año 2008 el número llegó a 3,300.



Ahora campesinos guatemaltecos sin tener que arriesgar sus vidas en las fronteras a merced de la delincuencia, cruzar desiertos o peligrosos ríos, la oportunidad de mejorar su nivel de vida y la de sus familias ha llegado.

Como una iniciativa del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, se dará inicio a los estudios que lleven a implementar este tipo de proyecto con otros países industrializados.

Actualmente viajan mujeres, pues la habilidad manual, la dedicación y la delicadeza de las guatemaltecas, les ha abierto la puerta a las oportunidades de trabajo agrícola en Canadá. De esa cuenta, en el 2006, un total de 60 féminas se dedicarán a cosechar fresas y empacar productos, actualmente hay una cantidad de 240 laborando en ese país, con ello mejorarán sus condiciones económicas y las de sus familias.

Los agricultores guatemaltecos son seleccionados a través de un proceso a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), reciben los mismos beneficios laborales que los trabajadores del campo canadienses y la protección de las leyes del país del norte.

También reciben la enseñanza del idioma de la localidad; de esa cuenta quienes están laborando en la Provincia de Québec son inducidos en el idioma Francés, mientras quienes fueron contratados para la Provincia de Alberta estudian el inglés



Como se puede observar en el informe oficial, contrasta abruptamente con la realidad, inclusive con el informe que la iglesia católica de Québec ha publicado, lo que demuestra la poca participación e información que tiene el Estado de Guatemala para darle seguimiento al respeto de los derechos laborales de nuestros compatriotas en aquel país del Norte.

Para optar al PTT se deben cumplir ciertos requisitos los cuales son :

1. **Aprobar** un examen de salud de médicos de la embajada de Canadá.
2. **La OIM** selecciona a trabajadores cuando visitan aldeas.
3. **El interesado** debe hacer un depósito de Q4 mil, el cual es reembolsable cuando cumple el período, y pagar un seguro a sus familiares en Guatemala.
4. **Pasaporte**, fotografías, cédula de vecindad y documentos personales de familiares cercanos

De conformidad con una publicación de Prensa Libre, Urias Gamarro señala que "La ilusión del campesino Raúl Suruy es comenzar una fábrica productora de lechugas en su comunidad con las técnicas de cultivo que ha aprendido en sus tres viajes a Canadá bajo el Programa de Trabajo Temporal (PTT).

Suruy es un campesino originario de Sumpango, Chimaltenango, y fue uno de los primeros 300 guatemaltecos que se unió a esta experiencia, que el 10 de junio



cumplirá siete años bajo la administración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)³⁵.

Según Stefan Mantsch, coordinador del programa de la OIM, “la mano de obra de los guatemaltecos cobra prestigio y respeto para los contratistas agrícolas canadiense, y por eso cada año se demanda mayor cantidad de trabajadores temporales”³⁶.

“Aquí en Guatemala, no se gana igual que en las fincas de Canadá”, opinó Suruy. Las remuneraciones que reciben en las fincas de aquel país son muy superiores si se comparan con las del territorio nacional. Sin embargo, se reservan revelar EL monto, porque algunos de las familias de sus compañeros ya han sido extorsionadas por delincuentes del país”³⁷.

Según la embajada de Canadá y la OIM, este año viajarán de unos tres mil 500 a cuatro mil trabajadores guatemaltecos. En junio se tiene programada la salida de 900 campesinos seleccionados para trabajar durante seis meses con una visa temporal de trabajo y luego deben regresar al país.

Santos Inocente Cap, otro campesino guatemalteco originario de Tecpán, Chimaltenango, quien ha participado en el PTT en los últimos tres años, considera que lo más importante ha sido el aprendizaje de nuevas técnicas de cultivo.

³⁵ Gamarro, Urías y Byron Dardón g. **Canadá pide cada año más trabajadores temporales.** prensa libre 8-06-2009 pág. 4.

³⁶ **Ibid.**

³⁷ **Ibid.**



Según Mantsch, “para reclutar a los trabajadores la OIM tiene programas de visitas a varias regiones agrícolas del país, que en su mayoría se encuentran en el índice de pobreza, buscan a los trabajadores en el campo y les ofrecen la oportunidad de viajar”³⁸.

4.7 Condiciones laborales según los guatemaltecos que laboran o han laborado en Canadá. Análisis de la encuesta.

De todos los informes, considero que lo más importante es conocer la opinión de los campesinos guatemaltecos que han viajado a Canadá, pues ellos conocen la realidad que viven los trabajadores temporales en aquel país, razón por la cual acudí con la delegada departamental de la Secretaría de Seguridad Alimentaria (SESAM), Arquitecta Alejandra Castañeda, quien me sugirió visitar los municipios de Sumpango y Santiago Sacatepéquez, ambos del departamento de Sacatepéquez, en virtud de que estos municipios son eminentemente agrícolas, pero con un índice de un 42 % y un 47 % de extrema pobreza, situación que los obliga a emigrar en busca de mejores condiciones de trabajo.

Para obtener la opinión de la población acudí con un grupo 22 campesinos de ambos municipios, quienes señalaron que en más de una oportunidad han viajado al país del norte, levanté una encuesta, realizando las siguientes preguntas: ¿Cuántas veces ha viajado a Canadá para trabajar en el PTT?, ¿Qué lo motivó a viajar a Canadá? ¿Cuántas horas se trabaja a la semana en Canadá?, ¿Cómo fue

³⁸ Ibid.



la relación con su patrono?, ¿Cómo fue la relación con sus compañeros?, ¿Cómo considera las condiciones de trabajo en Canadá?, ¿Cómo ha impactado el programa PTT en su vida desde que se involucró?, ¿Cómo califica la participación del consulado de Guatemala en el programa?, ¿Qué es lo que más le gusta del programa?, ¿Qué es lo que mas le desagrada del programa?, ¿Volvería a viajar a Canadá para seguir trabajando? ¿Qué lo motiva viajar a Canadá nuevamente para seguir trabajando en el PTAT?

Según el análisis revelan que todos los encuestados han viajado hacia el país del Norte como mínimo una vez, motivados por conseguir un trabajo estable, ganar un poco más de lo que se gana en Guatemala y ahorrar para buscar la superación de su familia, ganar mas dinero es el aliciente de la mayoría de campesinos, sin embargo tal como ellos lo mencionan para conseguirlo tienen que trabajar aproximadamente 14 horas diarias en las granjas de Canadá, en algunos casos con condiciones dignas para cualquier persona, pero en la mayoría con condiciones denigrantes e indignantes, pues viven hacinados, ya que les proporcionan un cuarto para cada 8 o 10 trabajadores, además viven aislados de la urbanidad, pues viven lejos de las ciudades, sin servicios médicos adecuados. A todo lo anterior, El estado de Guatemala no se preocupa en verificar tales condiciones, pues la mayoría de encuestados contestó que no conocen al cónsul ni a ninguno del consulado de Guatemala en Canadá.

No obstante lo anterior, de conformidad con la encuesta, a la mayoría les gusta el Programa de Trabajo Agrícola Temporal, que ejecutan en el Estado de Canadá,



pues debido a sus necesidades, es una muy buena opción para ganar dinero y mantener dignamente a sus familias, aun a costa de las penurias que ellos pasan en el país extranjero, señalando que de ser necesario, volverían a Canadá a seguir trabajando en el programa para obtener mas recursos económicos y de esa manera contribuir a la educación de sus hijos y darles a su familia una vida digna y decorosa.

4.8 Acciones que deben tomarse para el beneficio de los guatemaltecos que laboran en el Programa de Trabajo Temporal

Personalmente considero que el Programa de Trabajo Agrícola Temporal ha beneficiado grandemente a la economía de nuestro país y ha sido una fuente de ingreso para los campesinos de las regiones más pobres, por lo que el gobierno debe impulsar este y cualquier otro programa de similar naturaleza para fomentar el desarrollo de nuestro país. No obstante, lo beneficioso que ha sido este programa, también es importante considerar que el Estado debe implementar acciones para velar por el estricto cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los migrantes guatemaltecos que viajan a Canadá a prestar sus servicios laborales.

Creo que como primera acción que debe tomar el Estado de Guatemala es establecer un mecanismo en Québec para recibir las quejas de los trabajadores y para arreglar los conflictos entre trabajadores y patrones, pudiendo contar con la intervención de un *ombudsman*, o un protector de los trabajadores, el cual será



independiente y accesible, en la medida en la que pueda llevar a cabo una investigación eficaz, de esta manera, él podrá depositar un reporte en un corto plazo y tendrá la capacidad de hacer recomendaciones que serán puestas en solicitud por los representantes de los patrones y de los gobiernos.

En virtud de que es difícil de asegurar un seguimiento, ya que miles de trabajadores permanecen en cientos de granjas, se puede exhortar al consulado guatemalteco a hacerse más presentes y disponibles, para que de esta manera puedan responder a las necesidades de los ciudadanos del país que representan.



CONCLUSIONES

1. El derecho laboral tiene como objetivo proteger al trabajador, sin embargo, la situación en que los trabajadores se encontraban hace cincuenta años, no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y la naturaleza cosmopolita del hombre, obligan a considerar un cambio en la legislación laboral guatemalteca.
2. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco y el principio de tutelaridad, se vulneran los derechos mínimos de los trabajadores guatemaltecos que laboran en Canadá, ya que contrario a lo que regula el Código el horario de trabajo, la vivienda, y seguro social, entre otros no son respetados.
3. La situación de los guatemaltecos que emigran a Canadá para prestar sus servicios laborales en las fincas agrícolas es denigrante e indignante, pues si bien es cierto, obtienen una remuneración más decorosa de la que perciben en este país, tienen que pasar por condiciones que atentan contra su salud, física y mental.



4. Por parte del consulado guatemalteco, en Canadá , no existen delegados que verifiquen las posibles violaciones o vejámenes en las que pueden ser vulnerados los derechos laborales de los guatemalteco que prestan sus servicios en Canadá, en especial los trabajadores agrícolas.



RECOMENDACIONES

1. Es conveniente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Estado de Guatemala trabajen en la modernización del Código de Trabajo guatemalteco, para que éste cumpla con la función de proteger al trabajador y se ajuste a los cambios económicos políticos y sociales que durante el presente siglo se presentan.
2. El Estado de Guatemala y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en conjunto, deben impulsar en beneficio de los trabajadores nacionales, en especial para la mano de obra agrícola en el extranjero, un programa temporal de trabajo u otro programa de similar naturaleza.
3. Para fomentar el desarrollo de los guatemaltecos, es importante considerar que el Estado, implemente acciones para velar por el estricto cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los emigrantes guatemaltecos que viajan a Canadá a prestar sus servicios laborales, así lograr que no solamente signifique para el trabajador una retribución justa sino digna.



4. Es conveniente que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Consulado guatemalteco impulse la creación de una oficina en Canadá para recibir las quejas de los trabajadores y mediar entre los conflictos que se den entre trabajadores y patronos, con la posibilidad de contar con la intervención de un enviado del Procurador de los Derechos Humanos.

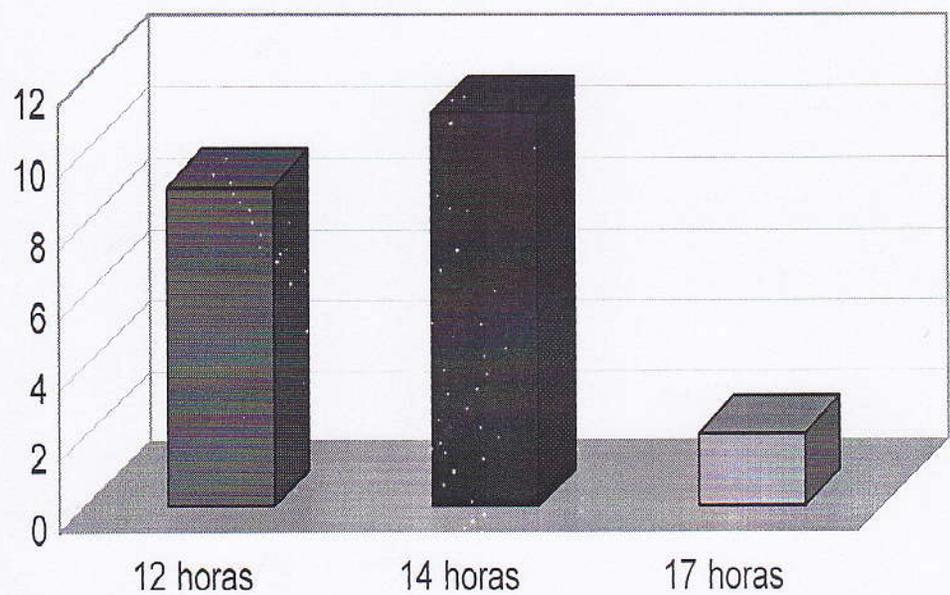


ANEXOS

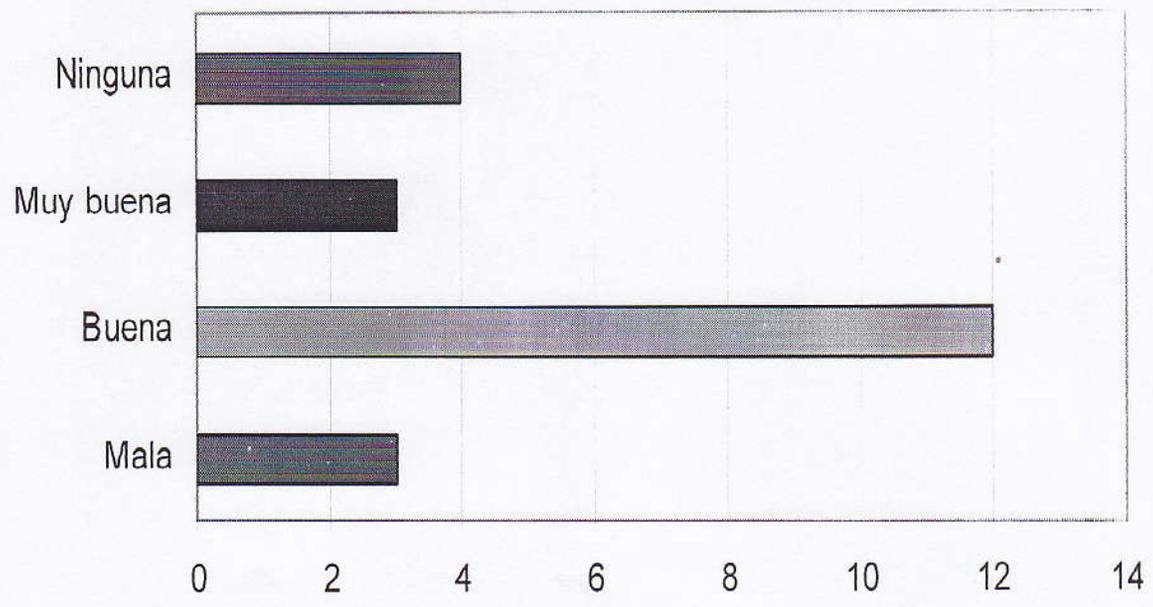




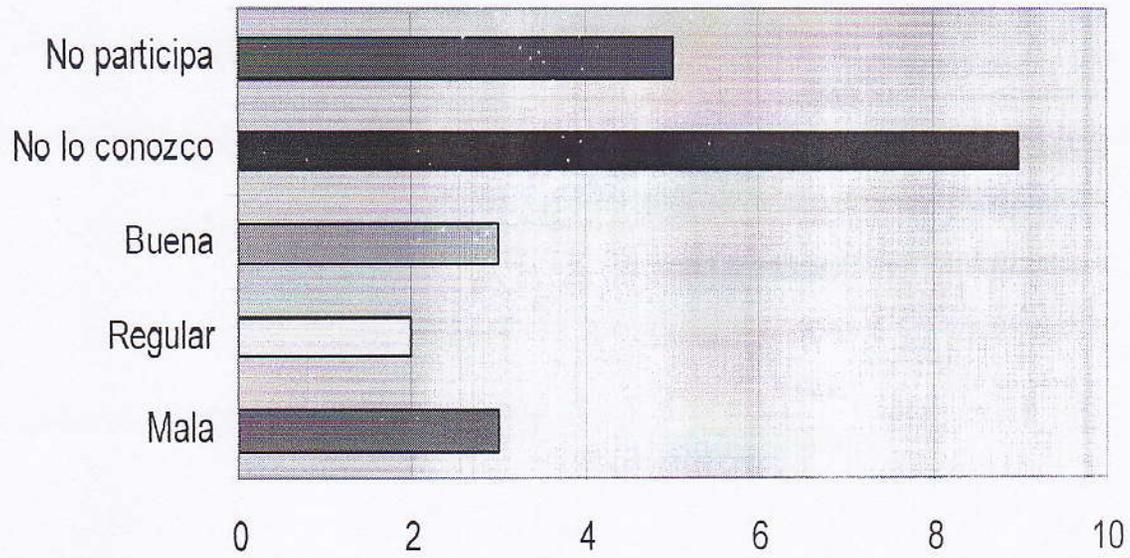
Cuántas horas diarias trabaja en Canadá



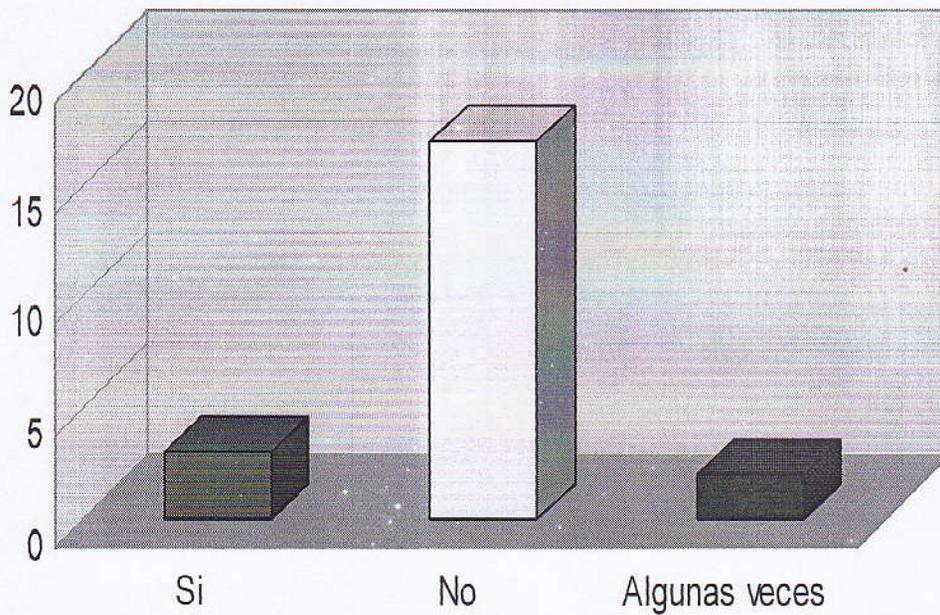
Cómo fue su relación con su patrono

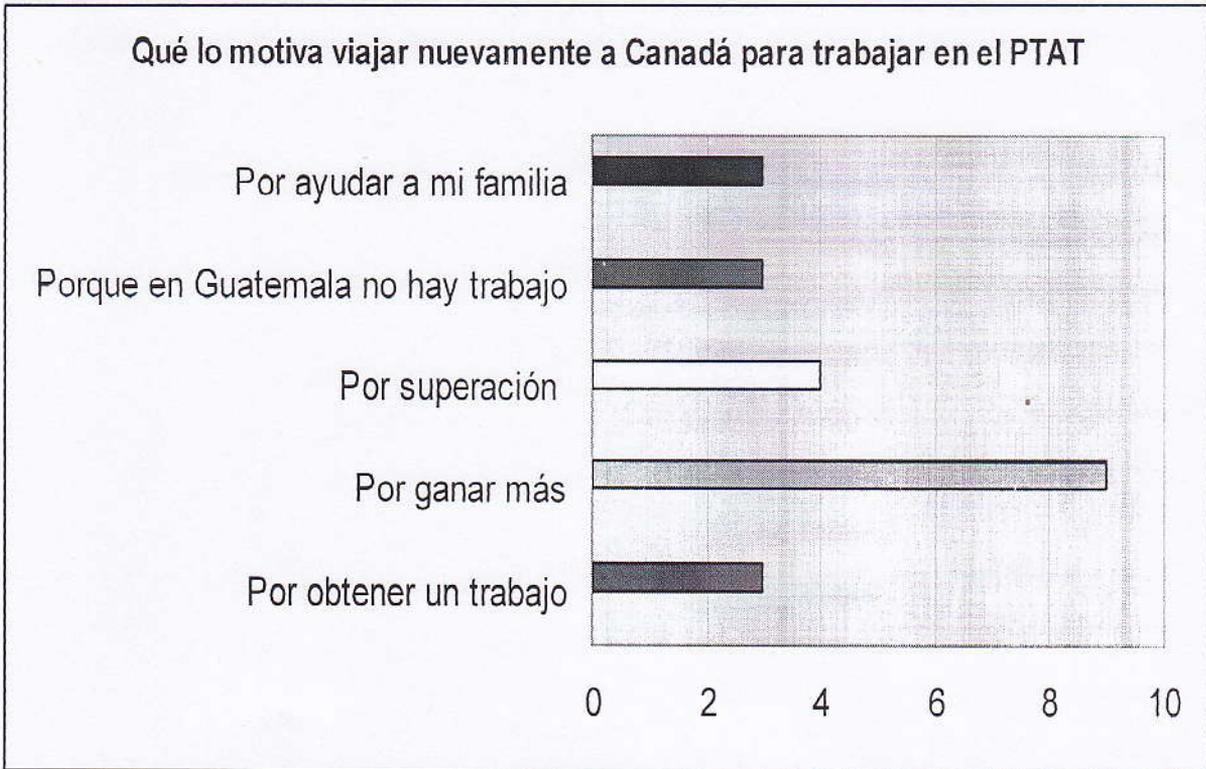
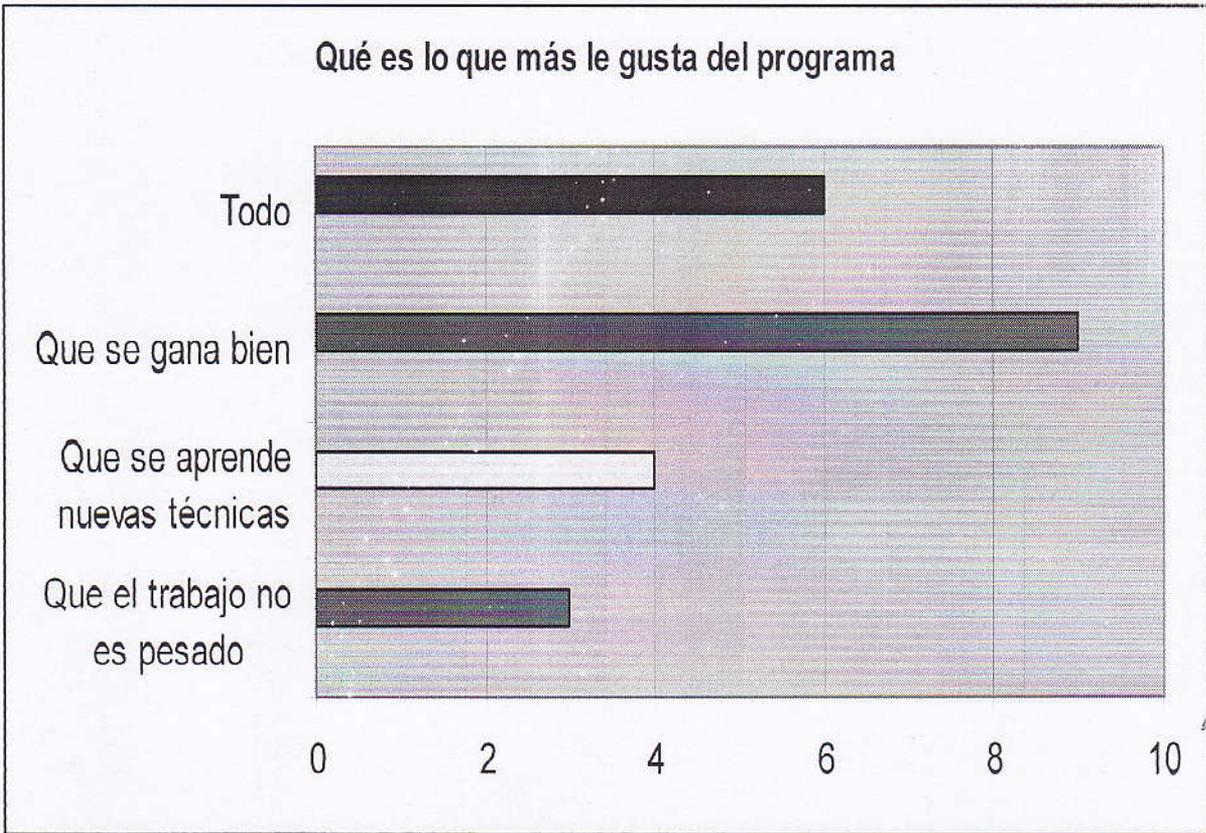


Cómo califica la participación del consulado de Guatemala en el PTAT



El Estado de Guatemala supervisa el programa en Canadá





Investigación propia en los municipios de Sumpango y Santiago Sacatepéquez. Mayo 2009





BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**, Montevideo, Uruguay: Ed. Cinterfor. 1997.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid España: Ed. Escape. 1969.
- BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1989.
- CABAÑELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABAÑELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. (s.f.).
- Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC, 2006 <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007).
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma. 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa. 1943.
- Dirección General de la Mujer, **Trabajo y participación económica. La actividad de las mujeres madrileñas**, Madrid España . Ed. Escape, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2004.
- GARCÍA SÁINZ, Cristina, **Revisión de conceptos en la encuesta de población activa**, Madrid España, Ed. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 1993.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos**. 1t. 11 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. LexisNexis, 2005.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.



Human Rights Watch Guatemala, **Del hogar a la fábrica- Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**, 2006,
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar D.L.E. No. 205**, Argentina: 16t. Ed. Eléctronica 2002.

VILLALOBOS, Gabriela, **Derecho individual de trabajo**,
<http://wwwfcen.uba.ar/pasantía/índez.htm> (8 de agosto de 2006).

LEGISLACIÓN:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José Costa Rica, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala, Decreto 6-78, 1978.

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Ley del Organismo Judicial, Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.