

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

**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CAPÍTULO SEXTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
REGULANDO LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LOS APRENDICES**

**RUTH ANGÉLICA RAMÍREZ MEJÍA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014**

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

**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CAPÍTULO SEXTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
REGULANDO LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LOS APRENDICES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**RUTH ANGÉLICA RAMÍREZ MEJÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, septiembre de 2014**

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Diaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón
Vocal:	Lic. Mario Adolfo Soberanis Pineda
Secretario:	Licda. Ileana Magali López Arango

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
Vocal:	Licda. Jacqueline Ziomara Archila Chávez
Secretario:	Lic. Mario Javier Del Cid Moran

**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).



Guatemala, 21 de junio del año 2012.

Licenciado (a)  
ROBRTO MEDINA HERRERA  
Licenciado (a) Medina Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: RUTH ANGELICA RAMÍREZ MEJÍA, CARNÉ NO. 200411407, intitulado: "IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CAPITULO SEXTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LOS APRENDICES" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**



**Dr. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

**c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo**

*Lic. Roberto Medina Herrera*

6 Avenida A, 18-70 Zona 1, Oficina 10



Guatemala, 07 de Julio de 2014

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Su Despacho



En cumplimiento del nombramiento emitido por esa jefatura el día veintiuno de junio de dos mil doce, procedí asesorar al bachiller **Ruth Angélica Ramírez Mejía** en la preparación de su tesis de graduación, intitulado: **“IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CAPÍTULO SEXTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LOS APRENDICES”**

Para tal efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- A. Que la investigación se realizó bajo mi inmediata asesoría, durante su elaboración le hice a la bachiller recomendaciones y sugerencias, habiéndose observado un contenido científico y técnico exigido, tema que fue investigado de forma amplia, profundizando en las fuentes originarias para sustentar su tesis.
- B. Con respecto a la metodología concerniente al método deductivo, conduce el contenido de la investigación de lo general a lo particular, aplicados en la forma en que se encuentra estructurado los capítulos de la tesis, combinados con las técnicas de investigación en donde se aplicaron entrevistas a Patronos del Departamento de Guatemala, a trabajadores aprendices que laboran dentro del territorio de Guatemala y trabajadores contratados por tiempo indefinido que gozan de todas las garantías mínimas laborales, con el objeto de documentar su investigación.
- C. En cuanto a la redacción utilizada por la bachiller en la elaboración de su trabajo de tesis, reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, plasmando las ideas principales y secundarias, con una secuencia ideal para un buen entendimiento.
- D. El aporte científico de la presente investigación, es de importancia para los aprendices, proponiendo reforma al Código de trabajo en cuanto al capítulo sexto el cual regula las garantías mínimas de los aprendices.

*Lic. Roberto Medina Herrera*

6 Avenida A, 18-70 Zona 1, Oficina 10



- E. Las conclusiones y recomendaciones reflejan el conocimiento del tema investigado, la bachiller tuvo como finalidad que ningún trabajador de la República en beneficio al desarrollo y progreso, devenguen salarios por debajo de los mínimos establecidos en convenios internacionales y leyes nacionales.

En consecuencia, estimo que el trabajo de la bachiller **Ruth Angélica Ramírez Mejía**, reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual emitido **DICTAMEN FAVORABLE**, A efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen público correspondiente.

Atentamente,

ROBERTO MEDINA HERRERA  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 3546

**Lic. ROBERTO MEDINA HERRERA**

Abogado y Notario  
Colegiada No. 3546

Asesor de Tesis





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RUTH ANGÉLICA RAMÍREZ MEJÍA, titulado IMPORTANCIA DE REFORMAR EL CAPÍTULO SEXTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO REGULANDO LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DE LOS APRENDICES. 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/srrs





## DEDICATORIA

“El principio de la sabiduría es el temor de Jehová. Los insensatos deprecian la sabiduría y la enseñanza” Proverbios 1:7

- A DIOS:** Creador del universo y dador de vida. A quien he aprendido a dar gracias no solo por lo bueno, si no también por lo malo, sabiendo que los que confían en DIOS todo obra para bien, y saber que todo tiene un propósito, y en su tiempo todo es perfecto
- A MIS ABUELITOS:** Cruz Mejía y Predro Aceituno (+), Rafael Vásquez (+) y Ana Gómez, que fueron los que instruyeron e inculcaron valores fundamentales a mis padres.
- A MIS PADRES:** Rafael Ramírez Pérez y Guadalupe Mejía de Ramírez, gracias por querer siempre lo mejor para mí, a quienes les debo hoy lo que soy. Admirándolos porque son un claro ejemplo de la constancia perseverancia y esfuerzo, quienes me han enseñado que con la ayuda de DIOS y fe más acción se logra el éxito. Les agradezco por su ayuda espiritual, moral, económica, así como sus oraciones para que este triunfo sea una realidad que DIOS los bendiga grandemente.
- A MIS HERMANOS:** Ana María, Estuardo, Nohemí, Eva, Marta que por la misericordia de DIOS, hoy son unos grandes profesionales de quienes he aprendido bastante, de sus cualidades y virtudes de cada uno. Así como Yoli, Lupita, Deby, Pedro, Jennifer.
- A MIS CUÑADOS:** Manfredo Peralta y Erwin Vásquez. Quienes también son profesionales, gracias por su apoyo.
- A MIS SOBRINITAS:** Allison Vásquez, Mia y Valerie Peralta y Gianella Ramírez. Gracias por ser pinceles que se dejan usar por DIOS, por ser instrumentos de DIOS.
- A MIS TIOS (AS) Y PRIMOS:** Gracias por su aprecio.





**A MIS PASTORES DE  
LA IGLESIA:**

Muy agradecida por la guianza espiritual y oraciones.

**A MI ASESOR:**

Agradeciéndole el tiempo que ha dedicado para la finalización de la presente tesis

**A LA FACULTAD:**

De Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido adquirir nuevos conocimientos científicos

**A:**

Universidad San Carlos de Guatemala. Por darme la oportunidad de ingresar a tan gloriosa Casa de Estudios.

**A MI PATRIA  
GUATEMALA:**

Tierra Bendita y Divina.



## ÍNDICE

Pág.

<b>Introducción</b> .....	i
---------------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Los derechos humanos como parte fundamental para el trabajador.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características y clasificación por evolución.....	5
1.3. Aspectos generales.....	7
1.4. Fundamento jurídico internacional y constitucional.....	9
1.5. El trabajo como un derecho humano.....	12

### CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo.....	17
2.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	17
2.2. Aspectos generales del derecho de trabajo.....	18
2.3. Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo.....	20
2.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	23
2.5. Características del derecho de trabajo.....	27
2.6. Fuentes del derecho laboral.....	29
2.7. Instituciones y la legislación que regula el derecho laboral.....	30
2.8. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca.....	38
2.9. Análisis general de los principios inspiradores del derecho de trabajo.....	45

### CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo.....	49
3.1 Sujetos que intervienen en el contrato de trabajo.....	49
3.2. Aspectos generales.....	50
3.3. Consideraciones.....	53



**Pág.**

3.4. Definición.....	54
3.5. Elementos generales del contrato de trabajo.....	55
3.5.1. Capacidad.....	55
3.5.2. Consentimiento.....	57
3.5.3. Objeto.....	59
3.6. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	59
3.7. Características del contrato de trabajo.....	63
3.8. La relación laboral.....	65
3.9. Clases de relación laboral.....	67
3.10. Formas de contratación.....	68
3.11. Nulidad de los contratos de trabajo.....	69

#### **CAPÍTULO IV**

4. El trabajo de aprendices y la importancia de reformar el capítulo sexto del Código de Trabajo regulando las garantías mínimas para los mismos.....	71
4.1. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje.....	71
4.2. Contenido del Código de Trabajo respecto al trabajo de aprendizaje.....	71
4.3. Características del contrato de aprendizaje.....	74
4.4. Naturaleza del contrato de aprendizaje.....	75
4.5. El aprendizaje como contrato de trabajo.....	78
4.6. Necesidad de reforma para incorporar garantías mínimas para los derechos de los aprendices.....	79
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>



## INTRODUCCIÓN

El derecho y la obligación al trabajo están condicionados a determinadas circunstancias como lo establece el ordenamiento jurídico guatemalteco sobre la capacidad física, edad, jornada de labores, y los derechos para el empleado en cuanto a la aplicación de los principios que establece el ordenamiento laboral.

Tomando en consideración las múltiples violaciones de las que son objeto los trabajadores es necesario un estudio que permita llegar al propósito de conocer las características del trabajo de aprendizaje, tomando en consideración que no existen igualdad de condiciones laborales en relación a otros regímenes de trabajo, lo cual es evidente ante la falta de garantías que dentro del mismo Código de Trabajo se evidencian.

La hipótesis planteada para este trabajo fue: La reformar al capítulo Sexto, del Título Cuarto del Código de Trabajo para establecer las garantías mínimas de los trabajadores en aprendices coadyuvaría al respeto de los derechos humanos e igualdad de los mismos respecto a otros regímenes laborales.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: El primer capítulo, lo constituye el tema sobre los derechos humanos, fundamento jurídico y clasificación, realizando un análisis profundo del tema del derecho de trabajo y los principios inspiradores del mismo; el segundo capítulo, lo constituye el tema del derecho de trabajo referente a aspectos



esenciales sobre las denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo, naturaleza jurídica y características, así como los principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca; el tercer capítulo, lo constituye el tema del contrato de trabajo, referente a aspectos generales, consideraciones, definiciones, elementos generales del contrato de trabajo, así como sus características y formas de contratación; y el cuarto capítulo, lo refiere el tema de el trabajo de aprendices y la importancia de reformar el capítulo sexto del Código de Trabajo regulando las garantías mínimas para los mismos, realizando una propuesta de reforma y análisis del resultado de entrevistas de campo realizadas.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos del análisis por medio del estudio de la legislación respectiva, la síntesis referente a la problemática del tema en mención, inducción a través del estudio de los conceptos generales, la deducción a través del resultado del trabajo de campo y científico en forma indagadora, demostrativa y expositiva desde el inicio la investigación a la culminación de la misma, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística.

Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión del tema planteado.



## CAPÍTULO I

### 1. Los derechos humanos como parte fundamental para el trabajador

En muchas ocasiones debe de considerarse de suma importancia fundamentar los derechos que todas las personas poseemos, siendo relevante en el desarrollo de la presente investigación respecto a la importancia de reformar el capítulo sexto del título cuarto del Código de Trabajo regulando las garantías mínimas de los aprendices, debido a que los derechos humanos son el fundamento esencial para hacer valer legalmente los mismos ante el sistema de justicia.

#### 1.1. Definición

Antes de definir lo que son los derechos humanos, es necesario discutir algunos elementos para un mejor entendimiento, tomando en cuenta que todas las sociedades reconocen que los seres humanos poseen derechos para poder llevar una vida digna y debe de ser obligaciones de cada guatemalteco velar que estos derechos sean respetados y garantizados por el Estado, así entonces el autor Eduardo Novoa Monreal, indica: "el derecho debe ajustarse al proyecto concreto de vida social que anima a cada sociedad en un momento histórico dado, por lo tanto, el jurista debe estar siempre alerta a la readaptación de las normas"<sup>1</sup>...

---

<sup>1</sup> Novoa Monreal, Eduardo, **El Derecho como obstáculo al cambio social**. Pág. 81

El factor social principal para fomentar y proteger los derechos humanos se genera en la aceptación y negación de la misma población, quienes son los principales visores de todo tipo de violaciones, siendo un pilar esencial en la búsqueda del fortalecimiento en el respeto de los mismos, ante ello el autor Pacheco Máximo, indica que: "También se ha concebido el derecho como una herramienta que induzca a la transformación de la sociedad"<sup>2</sup>...

Los derechos recogidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos se consideran los derechos humanos básicos, que hacen realidad los principios de la "Carta Fundacional de la ONU", que propugna:

- "Que la Libertad, la Justicia y la Paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la Dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la Familia Humana.
- Que es esencial que los Derechos Humanos sean protegidos por un régimen de Derecho.
- Que los pueblos se han declarado resueltos a promover el Progreso Social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto amplio de Libertad".

Para abordar de manera específica los derechos humanos, es necesario y prudente tener en cuenta todas aquellas consideraciones de tipo teórico, que sirvan para

---

<sup>2</sup> Pacheco, Máximo, **Teoría del derecho**. Pág. 536

comprender la trascendencia del cumplimiento o no de los derechos humanos para la población, siendo esas consideraciones el ámbito de la legislación nacional como internacional, por ello el autor Vasak, Karel, afirma que: “El concepto de Derechos Humanos entra en el marco del Derecho Constitucional y del Derecho Internacional, el propósito de los cuales es defender por medios institucionalizados, los Derechos de los seres humanos contra los abusos de poder, cometidos por los Órganos del Estado, y al propio tiempo promover el establecimiento multidimensional del ser humano”.<sup>3</sup>

Todos los habitantes de Guatemala como seres humanos y personas que obviamente son, gozan y pueden ejercer todo tipo de derechos humanos, los cuales específicamente se pueden definir como un sistema articulado de normas de naturaleza jurídica, adoptados por el Estado en beneficio de la sociedad, así indica el autor Víctor García Toma, quien estima, que “constituye una tautología jurídica, ya que se trata de una denominación repetitiva en razón de que los derechos de por si son humanos ya que estos son los únicos titulares de derechos y deberes”<sup>4</sup>...

Debe de ser indiscutible que la eficacia de los derechos humanos, no sólo es una circunstancia básica para la vida en sociedad y la convivencia pacífica en la misma; sino que además, es una obligación del Estado y el incumplimiento de la misma una responsabilidad que hay que deducir y que se deben de cumplir por medio de todas las instituciones que tengan relación con el tema ante ello el autor Francisco Carruitero Lecca, indica que los derechos humanos son: “Un conjunto de facultades e instituciones

<sup>3</sup> Vasak, Karel, **Las dimensiones internacionales de los derechos humanos**. Pág. 37

<sup>4</sup> García Toma, Víctor, **Los derechos fundamentales del Perú**. Pág. 27

que, en cada momento histórico, concretan la existencia de la dignidad, la libertad y la igualdad Humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por Los Ordenamientos Jurídicos a nivel Nacional e Internacional”<sup>5</sup>.

La Integridad es un concepto complejo que se configura con tres elementos que son lo físico, psicológico y moral, ello esta establecido a nivel interno por La Constitución Política de la República en el Artículo 3, el cual establece que: “El Estado garantiza y protege la integridad de la persona”, incluyendo en ello la seguridad de las personas, ate lo cual el autor Víctor García Toma, señala: “Los Derechos Fundamentales son definidos como aquella parte que los Derechos Humanos que se encuentra garantizados y tutelados expresa o implícitamente por el ordenamiento constitucional de un estado en particular. Su denominación responde al carácter básico o esencial que estos tienen dentro del Sistema Jurídico instituido por el cuerpo político.”<sup>6</sup>

“El concepto de Derechos Humanos entra en el marco del Derecho Constitucional y del Derecho Internacional, el propósito de los cuales es defender por medios institucionalizados, los Derechos de los seres humanos contra los abusos de poder, cometidos por los Órganos del Estado, y al propio tiempo promover el establecimiento multidimensional del ser humano”.<sup>7</sup>

Estos conceptos tampoco son completos como tampoco lo es el que da la ONU, que afirma que los Derechos Humanos son los derechos inherentes a nuestra naturaleza sin los cuales no podemos vivir como seres humanos; concepto que el constitucionalista

<sup>5</sup> Carruitero Lecca, Francisco, **Manual de derechos humanos**. Pág. 17

<sup>6</sup> García Toma, **Ob. Cit.** Pág. 27.

<sup>7</sup> Vasak, Karel, **Las Dimensiones Internacionales de los Derechos Humanos**. Pág. 37

Víctor García Toma estima, que “constituye una tautología jurídica, ya que se trata de una denominación repetitiva en razón de que los Derechos de por si son Humanos ya que estos son los únicos titulares de Derechos y Deberes”<sup>8</sup>

## 1.2. Características y clasificación por evolución

Los derechos humanos poseen ciertas características que debemos conocer:

- Universales: Por ser propios a la persona, todos los seres humanos poseen estos derechos, sin ninguna diferencia por edad, sexo, raza, idioma, nacionalidad, religión, condición económica o social, ideas políticas, preferencia sexual, impedimentos físico o mental, enfermedad o cualquier otra condición.
- Irreversibles: Los derechos humanos no admiten ninguna restricción o limitación a su ejercicio. No se puede argumentar alguna excusa para impedir que las personas ejerzan estos derechos.
- Inviolables: Los derechos humanos no admiten ninguna situación para ser violados. El Estado, como principal responsable de su respeto, no puede justificar nunca su violación.
- Internacionales: Los derechos humanos gozan de un fuerte carácter de transnacionalidad. Esto se inicia a partir de la creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, la cual cuenta dentro de sus objetivos "El desarrollo y estímulo de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales". A esta internacionalización también han contribuido fuertemente los sistemas de la Organización de Estados Americanos y el Sistema del Consejo de Europa. Debido al

<sup>8</sup> García Toma, Víctor. **Ob. Cit.** Pág. 27



carácter de internacionalización, se considera que no hay violación al principio de no intervención en los asuntos internos de los Estados cuando se ponen en práctica los mecanismos organizados por la comunidad internacional para su protección. Asimismo se considera que cuando se comete una violación a los derechos humanos en un país, se afecta a todos los seres humanos, por lo tanto interesa a todas las naciones.

Los Derechos Humanos han ido evolucionando con el tiempo. Actualmente se encuentran con tres generaciones de los mismos:

1. La primera generación comprende los Derechos Civiles y Políticos, cuyo reconocimiento se produce como consecuencia de los abusos de las monarquías y los gobiernos absolutistas del siglo XVIII. Estos derechos comprenden principalmente el derecho a la vida, derecho a la libertad, derecho a la libre circulación, derecho a la integridad física y moral, derecho a la seguridad, derecho a la nacionalidad, derecho a la propiedad, derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, derecho a no ser detenido ilegal y arbitrariamente, derecho a un proceso judicial justo y legal, derecho a la presunción de inocencia mientras no se pruebe la culpabilidad, derecho de participar en la vida pública y, derecho a la libertad de reunión y asociación.

2. La segunda generación comprende los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se les llama de segunda generación porque históricamente fueron reconocidos en el siglo XIX, es decir, posteriormente a los Derechos Civiles y Políticos. Su reconocimiento se da a raíz del protagonismo que adquieren las clases trabajadoras durante la industrialización de los países occidentales. Estos derechos se refieren a las

condiciones de vida y acceso a los bienes materiales y culturales. Comprenden principalmente el derecho al trabajo, derecho al descanso y a jornadas de trabajo razonables, derecho a la educación, derecho de libre sindicación, derecho a la huelga, derecho a la seguridad social, derecho a participar en la vida cultural, derecho a la salud física y mental.

3. La tercera generación de los Derechos Humanos comprenden principalmente el derecho a la paz, el derecho al desarrollo y el derecho al medio ambiente sano. El reconocimiento de estos derechos surge como consecuencia de los nuevos peligros que amenazan a la humanidad en nuestros días. Estos derechos pretenden proteger a toda la colectividad, pero se encuentran jurídicamente en un estado inicial ya que aún no existen instrumentos que los hagan jurídicamente exigibles.

### **1.3. Aspectos generales**

“Casi paralela históricamente se ha ido acuñando el término de Derechos Fundamentales; denominación que lleva implícita la noción de dignidad humana e historia, porque considera que por un lado esta noción exige que la sociedad y el estado respeten la esfera de igualdad y desarrollo de la personalidad del hombre y, de otro lado porque a través de los tiempos se “descubre” y luego se “normativiza” aquella facultades que le sirven para asegurar las condiciones de una existencia y coexistencia cabalmente humanas”<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 26

Mas puntualmente Víctor García Toma afirma: “Que los Derechos Fundamentales son definidos como aquella parte que los Derechos Humanos que se encuentra garantizados y tutelados expresa o implícitamente por el ordenamiento constitucional de un estado en particular. Su denominación responde al carácter básico o esencial que estos tienen dentro del Sistema Jurídico instituido por el cuerpo político”<sup>10</sup>.

Por su parte: “Son Derechos Fundamentales aquellos que se reconocen como inmanentes a la persona dentro de la Sociedad Democrática por lo que no pueden ser suprimidos ni modificados, sin que la sociedad pierda su naturaleza y el hombre pierda las cualidad que le son propias dentro de esa sociedad; precisa así mismo que si Los Derechos Humanos son fundamentales, es porque cualquier norma jurídica, cualquier decisión jurisdiccional o administrativa o, en general el comportamiento de cualquier persona sea o no autoridad o servidor público, encuentra en ellos sus límites.”<sup>11</sup>

Al respecto, aunque algunos conceptúan que son derechos fundamentales sólo aquellos derechos humanos positivizados y reconocidos por las leyes fundamentales o constituciones, en la práctica y al entender de un buen sector de la doctrina, hay cada vez más, una identificación entre unos y otros.

Dentro de las características, son muchas, entre ellas destacan:

- Tiene carácter universal (la dignidad no es patrimonio de un solo grupo humano).
- Son imprescriptibles – La dignidad no tiene plazos.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 27.

<sup>11</sup> Chocano Nuñez, Percy. **Derecho probatorio y derechos humanos.** Pág. 575

- Son Inalienables – La dignidad no puede ser vendida, ni cedida.
- Son interdependientes y complementarios – La Dignidad Humana no es divisible, sino absoluta.
- Son inviolables y tienen vigencia más allá de la norma positiva (La dignidad no puede ser mediatizada por el Estado amparado en su seguridad)

Estas son características acordadas en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena. (14 al 25 de Junio de 1993)

#### **1.4. Fundamento jurídico internacional y constitucional**

Los Derechos recogidos por la Declaración Universal de los derechos humanos, se consideran los derechos humanos básicos, que hacen realidad los principios de la Carta Fundacional de la ONU", que propugna:

- Que la Libertad, la Justicia y la Paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la Dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la Familia Humana.
- Que es esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho.
- Que los pueblos se han declarado resueltos a promover el Progreso Social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto amplio de Libertad.

Sin embargo para entender el contexto actual de los DDHH, esto no es suficiente, por lo que debe examinarse, su contenido, fundamento, definición y características.

La determinación de su contenido, no es un desafío sencillo, si bien existe consenso en la Sociedad contemporánea para reconocer la existencia de un grupo de derechos que todo ser humano posee y cuyo ejercicio se encuentra en contraposición a los poderes del Estado. no se precisa muy bien, cual es su contenido, y cuál es su definición; pues si bien son Derechos Universales e invariables, derechos propios de todos los seres humanos, independientemente de las circunstancias de tiempo y lugar, toda vez que no dependen de las leyes o costumbres de cada pueblo ; y no son derechos que se “otorgan” por ley; sino que éstas deben identificarse con los primeros y, son o deben ser el fundamento del orden jurídico; se encuentran dificultades cuando el ciudadano común y corriente se pregunta cómo podemos saber cuáles con esos Derechos, sino están recogidos en las leyes o costumbres.

Para una solución acertada hay que apelar al Fundamento de los Derechos Humanos, en cuyo campo muchas escuelas jurídicas han tratado de dar respuesta; la que muchas veces no es satisfactoria.

Así desde las concepciones de los Naturalistas, para las que los derechos humanos son Derechos Naturales, derechos que el ser humano tiene sólo por su propia naturaleza y dignidad, pasando por la Escuela del Positivismo Jurídico, para la que los Derechos Humanos, son Derechos Positivos; es decir, que están recogidos en las leyes; escuela que precisa a la vez que:





- Derechos Humanos son aquellos que se acuerda que lo son.
- Los Derechos Humanos, no se reconocen sino que se otorgan.
- Los Seres Humanos no tiene más derechos que aquellos que se les conceden; y
- Son determinados en cierto momento histórico y quedan plasmados en las leyes.

Pero ésta última concepción arrastra una dificultad insalvable, a saber; si los Derechos Humanos, no existen hasta que no están reconocidos en las leyes. Qué justifica su reivindicación como criterio de justicia, allí donde las leyes no lo respetan. Si no hay algo anterior y superior a la ley;

Cómo se puede decir que hay leyes injustas; interrogantes que el positivismo jurídico no ha podido contestar. Existen otras escuelas jurídicas, que tampoco responden a cabalidad; por ello debe analizarse el fundamento de los Derechos Humanos.

Todo lo referente a los derechos humanos los estipula nuestra carta magna dentro de los Artículos 1 al 137, divididos de la siguiente manera:

- Derechos Individuales: del 3 al 46.
- Derechos sociales: del 47 al 134.
- Deberes y derechos cívicos y políticos: del 135 al 137.

La Constitución Política de la República de Guatemala, como la ley superior establece dentro de la división anterior una serie de beneficios en protección a los derechos humanos de los ciudadanos, enfocado principalmente en que los mismos deben de ser

promovidos en la defensa y legalizados a manera que coadyuven al respeto de los mismos.

La misma establece los derechos individuales, los derechos económicos sociales y culturales y los derechos específicos. Los primeros ya en día se conocen además como derechos civiles y políticos, tal como lo establece el manual de procedimientos del Procurador de los Derechos Humanos.

### **1.5. El trabajo como un derecho humano**

En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, lo cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las cuales están contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”<sup>12</sup>, así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia puramente práctica y de la cual todo individuo culto debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

---

<sup>12</sup> Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 19

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que el Derecho de Trabajo es: "El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes"<sup>13</sup>.

"Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida"<sup>14</sup>, lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen o surgen como causa del trabajo y como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en plena cuenta que la misma si se relaciona con las demás ramas del derecho.

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576

<sup>14</sup> Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298

de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables
- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público
- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme”<sup>15</sup>.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano**. Pág. 71



público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”<sup>16</sup>.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”<sup>17</sup>.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento laboral guatemalteco siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Pic, Paúl, **Traité élémentaire de la législation industrielle**. Pág. 51.

<sup>17</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 33.

<sup>18</sup> Inciso e) Considerando III del **Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho de trabajo

#### 2.1. Antecedentes del derecho de trabajo

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, si no que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulaciones laborales en la Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en época y cada cultura derivado entre otras causad de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de Guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos en un principio un acto de libre voluntad de las partes.

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre si ciudades, un todo universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquéllos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres categorías de trabajadores a) Maestros b) Oficiales c) Compañeros d) aprendices.

Con lo que se puede determinar que el trabajo de los aprendices fue una de las primeros que surgió en la historia del derecho laboral, para conocer cómo tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

## **2.2. Aspectos generales del derecho de trabajo**

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, cual 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 derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, refiere que el Derecho de Trabajo es: "El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes"<sup>19</sup>.

Esto entonces quiere decir que al formarse el derecho laboral en su momento se debió de transmitir los principios por los cuales debe inspirarse en su desenvolvimiento y son esos principios los que se debe pretender escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama derecho y que fundamentaran en su momento las ventajas de la implementación de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Según Rafael Alfonso Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo

---

<sup>19</sup> Guillermo Cabanellas, **Ob Cit.** Pág. 576

social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

## **2.3 Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo**

### **a. Denominaciones**

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras, entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

En Guatemala se conoce el ordenamiento jurídico del Derecho de Trabajo desde 1947 y usa la denominación derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, los cuales están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. Se considera que la denominación de derecho de trabajo es la más acertada para describir las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la prestación de la fuerza laboral y su retribución, sin embargo lo adjetivo de dicha rama, encaminada a las personas que la cultivan, puede darles complejidad, pues no resulta muy apropiado decir que un





profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello sea bien recibida la denominación italiana *Dirito di Lavoro*, traducida como *Derecho Laboral*, la cual nos da una mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.

## **b. Contenido**

En cuanto al contenido del derecho de trabajo, se considera necesario establecer para efectos didácticos la siguiente forma:

- a) El derecho individual de trabajo: Es la parte general que viene a constituir la parte estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades, limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo. Es la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.
- b) El derecho colectivo de trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro entre otros, así como los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho

colectivo de trabajo, la potestad estipularía en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de trabajadores en la política estatal.

- c) Derecho Procesal de Trabajo: El que esta constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen en ocasión de la prestación del trabajo.

### **c. Importancia del derecho del trabajo**

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”<sup>20</sup>, así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia puramente práctica y de la cual todo individuo con instrucciones básicas, debe tener conocimiento, para poder determinar los problemas que afecta a la sociedad.

El criterio que se sostiene con la presente investigación es que en principio se le debe dar mucha importancia al estudio del derecho de trabajo, porque a diferencia de otras ramas de derecho, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en sociedad nos obliga a participar en los procesos productivos y que en determinadas circunstancias se puede ser trabajador o empleador. Así también por otra parte debe de indicarse que la

---

<sup>20</sup> Walker Linares, Francisco. **Ob Cit.** Pág. 19

importancia se puede aclarar al señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho de trabajo, dedicada a regular las formas de contratación de la fuerza de trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo y algunas situaciones y circunstancias provenientes de la relación del laboral.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

Existen varias teorías sobre la naturaleza jurídica del derecho del trabajo en cuanto si es de orden público o es de orden privado siendo estas las siguientes:

##### **a) Concepción privatista del derecho del trabajo.**

Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

##### **b) Concepción publicista del derecho del trabajo.**

En opinión del tratadista Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”

Nuestro Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Concepción que sigue nuestra legislación.

### **c) Concepción dualista del derecho del trabajo.**

Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el tratadista Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa.

Así: a ejemplo, la medida de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.

### **d) Tesis de derecho social.**

Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

En la actualidad la mayoría de tratadistas como León Duguit y Hans Kelsen; el primero de ellos francés y el segundo alemán, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.

Las normas que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades.

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”<sup>21</sup>.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Pic, Paúl, **Traité élémentaire de la législation industrielle**. Pág. 51.

<sup>22</sup> Mario López Larrave. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 33.



En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”<sup>23</sup>.

La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”<sup>24</sup>.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”<sup>25</sup>.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Inciso e) Considerando III del **Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.**

<sup>24</sup> Sandoval, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo.** Pág. 19

<sup>25</sup> Pic, Paúl, **Traité élémentaire de la législation industrielle.** Pág. 51.

<sup>26</sup> López Larrave, Mario. **Ob Cit.** Pág. 33.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”<sup>27</sup>.

## 2.5. Características del derecho del trabajo

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables
- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público

<sup>27</sup> Sandoval, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo**. Pág. 19

- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme<sup>28</sup>.

En resumen se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Que es imperativo en virtud de las normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

---

<sup>28</sup> De la Cueva, Mario. **Ob Cit.** Pág. 71



## 2.6. Fuentes del derecho laboral

**a. La jurisprudencia:** Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

**b. La costumbre:** "Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie"<sup>29</sup>. Es a mi criterio la repetición constante y reiterada de un comportamiento en el ámbito jurídico laboral que es la materia que abordo en la presente investigación y que buscara en su momento responder a una necesidad jurídica.

**c. La doctrina:** Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

**d. La legislación:** La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia"<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Ossorio Manuel, **Ob Cit.** Pág. 242

<sup>30</sup> López Larrave, Mario. **Ob Cit.** Pág. 37.

e. **Laudo arbitral:** Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

f. **Contrato de trabajo:** Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. “Ya que en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual o continuada”<sup>31</sup>.

## 2.7. Instituciones y la legislación que regula el derecho laboral

En materia administrativa distribuir las tareas, es una función de especial importancia pero ello no impide que haya una diversidad de estructuras. En ellas se encuentra la base de la aplicación normativa y encuentra apoyo en la necesidad de la actual de la diversificación y especialización de la administración pública.

Alberto Briceño señala: “Una norma general puede ofrecernos dentro del campo del orden jurídico-administrativo, soluciones acertadas, tratándose, de problemas de organización y métodos, de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa, pero poco puede aclararse respecto al tratamiento de que debe darse a las relaciones de trabajo, a las cuestiones relativas a indemnización provenientes de riesgos profesionales o a la colocación de trabajadores por señalar solamente algunas cuestiones concretas de administración laboral.”<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Gronda, Ramírez. **Derecho del Trabajo**. Pág. 340.

<sup>32</sup> Briceño Alberto. **Manuel de Derecho de Trabajo**. Pág. 432





En Guatemala, la organización administrativa del trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social a través de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país, así como promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar al arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales todo ello, de conformidad con la ley”<sup>33</sup>.

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sea competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Las funciones principales son:

- a) Dirigir y orientar la política social y laboral del país
- b) Estudiar y aplicar las leyes referentes a trabajo, que tengan por objeto armonizar relaciones entre patronos y trabajadores.
- c) Intervenir en contratos de trabajo y previene los conflictos laborales y su solución extrajudicial.

---

<sup>33</sup> [www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial](http://www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial). Recuperado: 21-06-2014 10:25

- d) Velar por la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- e) Controlar relaciones entre las organizaciones sindicales de trabajo y los patronos garantizando la libertad sindical.
- f) Aplicación y fijación del salario mínimo de acuerdo a la ley.
- g) Dirigir, coordinar y supervisar los programas de recreación de los trabajadores del país.

Así también en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien además cuenta con su propia reglamentación de la organización administrativa de trabajo la cual se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 156-99 nominado Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas.

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de tres direcciones generales, que son:

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

### a. La Inspección General de Trabajo.

La inspección del trabajo según Ossorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.<sup>34</sup>

La inspección de trabajo es definido por Cabanellas como: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.<sup>35</sup>

Según Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”<sup>36</sup>

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

<sup>34</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 523.

<sup>35</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico, tomo III**. pág. 749.

<sup>36</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho administrativo del trabajo**. pág. 676.



Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

El manual de organización de la Inspección General de Trabajo a diferencia del reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace un enfoque más amplio de las funciones de la inspección; hace también relación al contenido de algunos artículos del Código de Trabajo Decreto Número 1441. En primer término, hace relación al Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores.

Es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de vela porque se cumplan las leyes, pactos convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el



futuro, así también es la responsable de la política del arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre el patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. También, la legislación laboral le da a dicha inspección el carácter de de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel. Los patronos y los trabajadores, sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

#### **b. 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, así también, llevar el registro público de sindicatos, convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizando los libros de salarios y planillas así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración; organizar y mantener un servicio de empleo que desarrolle la política del Ministerio en esa materia manteniendo sistemas de estudio e información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, diseñando mecanismos que faciliten la movilización e inserción de la fuerza laboral en el mercado; atendiendo lo relativo a la formación técnica y profesional de los trabajadores; presta el apoyo técnico administrativo necesario a la Comisión Nacional del Salario y a las comisiones paritarias del salario mínimo.





### **c. Dirección General de Previsión Social**

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 u asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también esta dirección 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, mediante el mantenimiento y administración de centros recreativos y vacacionales al servicio de los trabajadores y sus familias; finalmente la protección a los grupos sociales vulnerables.

En relación a la legislación laboral en Guatemala debe de tomarse en cuenta que dentro de la problemática de su validez en el derecho del trabajo, la prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional. A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso



contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

En cuanto a los términos legales, efectos e interrupción de la prescripción, se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en 20 días:

- 1) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- 2) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. (Art. 259 del Código de Trabajo);
- 3) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Art. 261 del Código de Trabajo).

Prescriben en 30 días:

- 1) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
- 2) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Art. 260 del Código de Trabajo);
- 3) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que

se retiren injustificadamente de su puesto (Art. 262 del Código de Trabajo).

Prescriben en 4 meses:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Art. 263 del Código de Trabajo).

Prescriben en 1 año:

- 1) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Art. 64, previo apercibimiento escrito. (Art. 259 último párrafo del Código de Trabajo)

Prescriben en 2 años:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Art. 264 del Código de Trabajo)

## **2.8. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca**

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala)

constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- a. Tutelar;
- b. De irrenunciabilidad;
- c. Imperatividad;
- d. De realismo y objetividad;
- e. Democrático;
- f. De sencillez o antiformalismo
- g. El conciliatorio;
- h. La equidad; y,
- i. La estabilidad.

**a. Tutelar:** Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del código de trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

**b. Irrenunciabilidad:** Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en



forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”<sup>37</sup>

**c. Imperatividad:** Indica la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones

---

<sup>37</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42

distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.

#### **d. Realismo y objetividad:**

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden

a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

**e. Democrático:**

Debe de estimarse que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Debo de indicar que dentro de este principio debe de tomarse en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.

**f. Sencillez o poco formalista:**

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz





aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

#### **g. Conciliatorio:**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes,

proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

#### **h. Equidad:**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. “La equidad es la igualdad del animo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber”<sup>38</sup>.

#### **i. Estabilidad:**

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

---

<sup>38</sup> Océano. **Sistemas método integral**. Pág. 349



A mi criterio entonces este principio busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera al derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo y segundo en la garantía del trabajador que para que se quebrante esa garantía debe existir una causa razonable.

## **2.9. Análisis general de los principios inspiradores del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo constituye un ~~mínimum~~ de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos, 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. Por este 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.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en germen sus orígenes, sino también en 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.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajado subordinado.

Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laborante. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público: el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración



de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

“La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”<sup>39</sup>, esto implica que deben de existir campos en los cuales se desarrolle el derecho laboral y en materias específicas.

---

Gómez Valdez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 53.





## CAPÍTULO III

### 3. Contrato de trabajo

El Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 18, establece que el Contrato 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”.

#### 3.1 Sujetos que intervienen en el contrato de trabajo

##### Definición de trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”

Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”



## Definición de patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o

productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro del derecho laboral existen otras definiciones con la siguiente: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario."

Conforme a nuestra legislación laboral según Artículo 2: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo."

### **3.2. Aspectos generales**

Entre los tratadistas se discute que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de

derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación...”<sup>40</sup>.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento laboral guatemalteco siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”

Otro de los aspectos importantes antes de tratar la relación laboral son las fuentes del mismo derecho laboral partiendo en primer término con la jurisprudencia, la cual es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una

---

<sup>40</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 33



conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

Así también se encuentra la costumbre, que es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

Además se encuentra la doctrina, que es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La legislación, la cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. “La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia...”<sup>41</sup>.

Otra parte es el laudo arbitral, que son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

Y así también el contrato de trabajo, que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Así también otro aspecto que es vinculante dentro de la relación laboral es lo que refiere a los organismos administrativos y judiciales, siendo así el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación

---

<sup>41</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 37.



laboral, como órgano ejecutor de la legislación laboral, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Por otro lado también debemos de mencionar a los organismos internacionales, dentro de las cuales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

### **3.3. Consideraciones**

Según Guillermo Cabanellas, en términos generales un contrato es un “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa que produce efectos jurídicos”.

Esto implica ya dos requisitos imperiosos en lo contractual; 1° la exigibilidad de un proceder; 2° una responsabilidad ante el ajeno cumplimiento. “Después de esto no cabe dejar fuera de la esfera contractual cualesquiera requerimientos sin tales exigencias. Y

es que, cuando es potestativo cumplir y queda impune el cumplimiento no hay contrato.”<sup>42</sup>

Se hace referencia a la esencia del contrato en sí, puesto que dentro del tema que se investiga este es el que sufriría cambios de forma unilateral, sin el consentimiento expreso de una de las partes.

### 3.4. Definición

Hay diversas definiciones sobre el contrato; partiremos de la definición que da el autor Manuel Ossorio en su obra *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* que manifiesta es el “pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.”<sup>43</sup>

Según Guillermo Cabanellas se define como “Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional u otra, denominada trabajador.”<sup>44</sup>

Existen diferentes formas para denominar a uno de los elementos personales de la relación laboral (patrono, empleador) puesto que en la Constitución Política de la

<sup>42</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico**. Pág.337.

<sup>43</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 166

<sup>44</sup> **Ibid.**



República se le denomina como “empleador” y en el Código de Trabajo se le denomina “patrono”, para el efecto Guillermo Cabanellas señala que “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipará sin más a “patrono” como la persona que emplea a obreros manuales. En nuestro idioma, a más de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo.”

### **3.5. Elementos generales del contrato de trabajo**

Según Luis Fernández Molina en su estudio del derecho laboral establece elementos generales y específicos del contrato de trabajo y son los siguientes:

#### **3.5.1. Capacidad**

- a. De Goce. Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.
  
- b. De Ejercicio. Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El código civil



distingue entre la capacidad relativa e incapacidad e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: Tienen también capacidad para contratar su trabajo (...) los menores de edad de uno u otro sexo (...) en contraposición a las leyes civiles: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.(...).

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual son:

- El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.
- Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas
- Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- Se supone que aquel personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene, una justicia, derecho a los frutos de este trabajo.



- El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén a nivel familiar.

### **3.5.2. Consentimiento**

Al respecto Guillermo Cabanellas, señala que “consentimiento proviene del verbo latino *consentire*, de *cum*, *con*, y *sentire*, *sentir*; compartir el sentimiento o parecer. Aprobación, aceptación, acatamiento voluntario. El consentimiento es el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido libre y espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen o destruyan la voluntad. La inteligencia, como se ha dicho, delibera; la conciencia juzga; la voluntad resuelve.

Ninguna persona puede sin su voluntad prestar servicios personales y ninguna puede, sin su consentimiento expreso o tácito aceptar los servicios personales de otra”. Guillermo Cabanellas señala: “Por esa razón, el consentimiento en el contrato de trabajo sirve indudablemente para iniciarlo y para rescindirlo por mutuo acuerdo de los contratantes, pero no para variar las cláusulas esenciales del contenido de la relación jurídica, en su mayor parte ya fijadas por el legislador o contenidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo. En estos, el consentimiento recobra la dignidad que requiere para ser elemento esencial en el contrato de trabajo”.

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo:



Artículo 6. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

El código de trabajo no contempla el consentimiento de forma expresa como requisito esencial para la validez del contrato, pero se aplica en todos los contratos como elemento general, por lo que se acepta lo que establece el Artículo 1518 del Código civil, al establecer “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley señala determinada formalidad como requisito esencial para su validez”: En el Código de Trabajo, el Artículo 19, establece que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo (...)” de donde se desprende que el consentimiento si existe pero en forma tácita.

Como lo indica el tratadista Luis Fernández Molina La declaración de voluntad negocial se clasifica en:

- a. Receptiva
- b. No receptiva

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral, podrían presentarse:



a. Error en la persona: siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

b. Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar.

c. Violencia o intimidación: Es raro que se presente pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

### **3.5.3 Objeto**

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

### **3.6. Elementos especiales del contrato de trabajo**

Según el tratadista Luis Fernández Molina son:

“a. Prestación personal del servicio.

Este elemento implica que un aparte de la ejecución de los trabajadores o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si



se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. (...)

#### b. Subordinación.

Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otra dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados.

Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo mismo, el cumplimiento de cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

#### c. Salario.

El concepto salario ofrece un doble aspecto; uno como fenómeno jurídico, que se refiere al salario como una retribución que se paga al trabajador por los servicios que



presta al patrono, es una condición de un contrato de trabajo o una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley; otro considera que el salario es un instrumento de distribución que está sujeto a continuas variaciones para cumplir sus funciones como entidad económica, el salario es un precio de la mercancía trabajo; “el trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquier otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella.”<sup>45</sup> legislación laboral trata de proteger el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador y otorga derechos a los trabajadores para pretender su aumento, trata mediante una serie de medidas, hacer que el salario no sea únicamente la retribución que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza.

En términos generales, se entiende por salario, cualquier prestación que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de su fuerza de trabajo. El salario es un patrimonio que el trabajador construye sobre esa fuerza de trabajo, “es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permite vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico”<sup>46</sup>. En el frío análisis de los factores de producción, para la economía el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según sea el punto de vista que tenga: liberal, marxista, capitalista, etc. Desde el punto de vista sociológico.

---

<sup>45</sup> **Ibid.** Castorena, J. Jesús. Tratado de Derechos Humanos Pág. 299

<sup>46</sup> De la Cueva, Mario **Ob Cit.** Pag. 352

El salario se entiende como un factor fundamental que permite el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida del trabajador. Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como el objeto indirecto de la obligación en una relación laboral. Es por lo tanto “la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.”

Dentro de las mejoras logradas por los trabajadores la principal es la económica, ya que se originó el salario mínimo acorde a las necesidades del trabajador; es decir, que ya no operaba la autonomía de la voluntad en la fijación de salarios mínimos y éste era impuesto por la legislación, evitando con ello no sólo la explotación de los trabajadores, sino también la competencia desleal entre los empresarios ya que no era permitido que nadie pagara un salario inferior al mínimo establecido en la ley.

En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala cuya vigencia data del año 1947, a partir del cual se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: ser esencialmente conciliatorio entre

capital y el trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también las posibilidades económicas de los patronos.

Es el tercer elemento para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una redistribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De allí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico laboral sino de otro tipo.<sup>47</sup>

### **3.7. Características del contrato de trabajo.**

Las características del contrato de trabajo derivadas de la misma definición que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo son:

#### **a. Vínculo económico jurídico:**

Es la relación laboral que existe entre el patrono y el trabajador exista un enlace en el que ambos reciben beneficios económicos y que de esta relación se deriven derechos y obligaciones que se puedan exigir coercitivamente.

---

<sup>47</sup> **Ibíd.**



b. Servicios personales:

Esta Característica consiste en que en virtud del propio contrato de trabajo, el trabajador queda comprometido a prestarle él mismo, sus servicios al patrono, sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.

c. Dependencia continuada:

El trabajador necesita para poder prestar sus servicios que el patrono le este proporcionando constantemente todo lo necesario para realizar sus actividades, como por ejemplo, mobiliario y equipo.

d. Dirección:

Consiste en que el patrono tiene la facultad jurídica de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre cómo debe prestarle sus servicios, a los que se compromete, y el trabajador tiene la obligación de acatar dichas órdenes (deber de obediencia. Artículo 63 a) Código de Trabajo).

e. Retribución:

Para algunos autores es el cambio de los servicios que el trabajador presta al patrono, este le debe de retribuir con el pago de un salario. El tratadista Luis Fernández Molina



establece otras características que son igualmente importantes para este trabajo y estas son:

- **Bilateral:** De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

- **Consensual:** Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

- **Oneroso:** Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

- **Principal:** No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

- **De tracto sucesivo:** El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

### **3.8. La relación laboral**

#### **Antecedentes**

Surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí,



perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y obligaciones.

Se hallan en como esta situación era normada o regida, y este fue un proceso que pasó desde el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, instituciones netamente civilistas. Los juristas Georges Scelle francés y Erich Molitor autor Alemán al respecto dieron una valiosa aportación: Georges Scelle, en el libro el Derecho obrero, de 1922, citado por Mario de la Cueva, dijo: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física"

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista. Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo hizo así: "El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."

Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.





### **3.9. Clases de relación laboral:**

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo los contratos o relaciones laborales se dividen en:

#### **a. Por tiempo indefinido:**

Es precisamente la contratación tipo o de regla general, dentro de la legislación guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

Este tipo de contratación es aquella que se realiza sin establecer la fecha de finalización de la misma, y es aquella contratación que garantiza a su finalidad el cumplimiento pleno de pago de prestaciones laborales.

La misma legislación guatemalteca establece que: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”.

#### **b. A plazo fijo:**

“Esta contratación tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino

que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto...<sup>48</sup>.

**c. Para obra determinada:**

Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

### 3.10. Formas de contratación

Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

**a. Contratos escritos:** Muchos autores indican que este tipo de contratación es la regla general, basándose en establecer lo que indica el mismo Código de Trabajo, en donde se recopila lo que establece el principio de tutelaridad en donde se señala que “todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador...”, es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador. Aquí se puede señalar la tutelaridad de la norma, debido a que fija el plazo al empleador para obligarlo a remitir a la dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo la respectiva copia del contrato.

---

<sup>48</sup> Landelino Franco López, **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Pág. 53.



**b. Contratos verbales.** “Esta forma de celebrar el contrato constituyen la excepción de la regla general, y se admite su celebración sólo para cierta y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba...”<sup>49</sup>.

### **3.11. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.**

El Artículo 22 del Código de Trabajo establece que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; entendiéndose por nulos todos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en las leyes enunciadas, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República). Principales tipos de contratos de trabajo a nivel internacional.

<sup>49</sup> Landelino Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 55





## CAPÍTULO IV

### **4. El trabajo de aprendices y la importancia de reformar el capítulo sexto del Código de Trabajo regulando las garantías mínimas para los mismos**

#### **4.1. Definición doctrinaria del trabajo de aprendizaje**

El Licenciado Fernández Molina respecto a su definición indica que: “El trabajo de aprendizaje es una de los regímenes especiales del Código de Trabajo guatemalteco, consolidado desde sus inicios, aunque en la actualidad ya manifiesta cierto atraso con relación a la regulación legal internacional.”<sup>50</sup>

Otra definición importante la aporta Eleuterio Reynoso, quien afirma: “El derecho de aprendizaje, comprendido como aquella relación en la que un sujeto, (trabajador) se compromete a aprender un oficio o un arte, a cambio de prestar un servicio para otro sujeto (patrono), quien se compromete a suministrar el adiestramiento”.<sup>51</sup>

#### **4.2. Contenido del Código de Trabajo respecto al trabajo de aprendizaje**

Este contenido se encuentra regulado dentro del Capítulo Sexto del Título Cuarto del Código de Trabajo específicamente en los Artículos 170 al 174, del cual se puede establecer lo siguiente:

---

<sup>50</sup> Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 98.

<sup>51</sup> Reynoso Eleuterio. **Globalización y derecho laboral**. Pág. 89.

Mientras que en el caso del contrato de aprendizaje no se encuentra una definición en el Código de Trabajo; en cuanto al término aprendiz si se puede hallar la siguiente, que contiene el Artículo 170:

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Asimismo el Artículo 171 señala que: El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Por otra parte el Artículo 172 en su contenido indica: Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su





defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

Referente a la terminación o despido su contenido lo refiere el Artículo 173 que señala que: El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Y por último el Artículo 174 señala que: El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación.

Dentro del contexto de los artículos referidos se puede establecer que no se indica en ningún momento las garantías mínimas para los trabajadores aprendices, solo existe una referencia general sobre algunos beneficios.



### 4.3. Características del contrato de aprendizaje

La legislación laboral de Guatemala al regular el contrato de aprendizaje, lo caracteriza de la siguiente forma: en el Artículo 170 del Código de Trabajo, se define al trabajador en vía de aprendizaje, siendo el único caso en el cual se rompe el principio de cumplimiento de pago del salario mínimo, en virtud de las condiciones propias de esta clase de relación laboral, las partes son libres en convenir un salario menor al mínimo establecido para la actividad económica de que se trate.

Se destaca también en el Artículo 171 del mismo código, que el contrato de aprendizaje solo se puede pactar a tiempo determinado, por las razones ya indicadas en párrafos anteriores, que no puede perpetuarse el proceso de enseñanza tomando en cuenta la edad, clase y método de enseñanza, para lo cual a medida que el aprendiz vaya mejorando su aprendizaje se irá también modificando el salario para que exista una correspondencia entre su rendimiento o aprovechamiento y la labor que pueda ir desarrollando para el empleador, estando a cargo de la Inspección de Trabajo vigilar por el estricto cumplimiento del contrato especialmente en cuanto a su duración; y a efecto de evitar que pudiera darse un aprovechamiento del patrono de no reconocer que el aprendiz ha superado la etapa del conocimiento del oficio, arte o profesión, resistiéndose a extenderle el correspondiente certificado de aptitud o profesionalización, la Inspección de Trabajo a solicitud del interesado puede ordenar se le evalúe a través de un establecimiento público, y en caso de aprobar dicho examen, exige al patrono le extienda el correspondiente certificado, con lo cual estaría cumpliéndose con las disposiciones legales correspondientes, sin embargo, no existe ninguna sanción para el



patrono en caso de persistir su negativa a extender el certificado de mérito, lo que requiere que dicho artículo debe ser complementado con la incorporación de una sanción para el patrono.

Uno de los elementos además de la remuneración y subordinación que tipifica la relación de trabajo, este contrato viene a revestir las características de un verdadero contrato, toda vez, que de conformidad al Artículo 173, le asiste al empleador la facultad de despedir al aprendiz por las razones que en dicho artículo se estipulan, especialmente al hacer alusión que sin su responsabilidad, si no fuera un típico contrato de trabajo, no tuviera sentido dicha disposición legal, en virtud que toda relación gratuita no genera derechos ni obligaciones para las partes.

#### **4.4. Naturaleza del contrato de aprendizaje**

Referente a este tema, la licenciada María Inés Ochoa Argueta en su tesis de licenciatura intitulada: Necesidad de regular límites al plazo del contrato de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco, "señala que efectivamente la misma doctrina no aprecia o ubica la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje como una variedad del de trabajo, para lo cual la profesional menciona diversas teorías al respecto para poder fundamentar de mejor manera dicha naturaleza, siendo estas las siguientes:

a. Contrato Mixto: Sobre este aspecto señala que la doctrina sostiene que el aprendizaje es un contrato mixto, puesto que está compuesto de elementos relativos al trabajo y a la formación profesional, elementos que forman un conjunto inseparable”.

Seguidamente citando a Cabanellas de Torres señala que: “Como contrato mixto lo califica De Miguel. Afirma que en él puede observarse que su aspecto jurídico presenta dos fases perfectamente definidas e íntimamente relacionadas entre si. La existente entre el maestro y el aprendiz, referida a la obligación de aquel de transmitirle los conocimientos teóricos-prácticos para que éste adquiriera una formación completa en un determinado oficio y ocupación calificada, por lo cual puede afirmarse que existe un contrato de enseñanza; y la obligación del aprendiz de prestar los servicios al patrono, encontrándose por tanto involucrado en el proceso de producción de la empresa, por lo cual puede afirmarse que también existe un contrato de trabajo. Esta realidad ha sido objeto de críticas ya que se ha llegado en la mayoría de los casos, a la conclusión simplista de que se trata de un contrato exclusivamente docente no de un contrato laboral, sin detenerse a examinar la estrecha relación que entre ambos existe.”<sup>52</sup>

“b. Convenio especial: Esta teoría establece que el contrato de aprendizaje no es una variedad del contrato de trabajo sino es una figura distinta, es un convenio entre el patrono y el aprendiz. Ya que el aprendiz no es un trabajador en el estricto sentido técnico, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de manera práctica, es decir, trabajando. Es un convenio especial ya que el aprendiz puede o no recibir

---

<sup>52</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit;** Pág. 36.

remuneración. En cambio no existiría un contrato de trabajo sin la contraprestación mencionada.”<sup>53</sup>

“c. Contrato de trabajo: Esta teoría del contrato de aprendizaje como un convenio de trabajo se plegó al sostener que se reúnen en el los caracteres esenciales de este contrato de un lado elemento subordinación, característico del contrato de trabajo; y de otro, obtiene el patrono un servicio como factor de producción; de ahí que el aprendiz se encuentre en las mismas condiciones que los demás trabajadores y que su contrato se distinga del que se celebra con un profesor para la enseñanza de una ciencia. Además de estos elementos se da también la prestación de trabajo por una de las partes, y la remuneración que por tal actividad abona el empleador.”<sup>54</sup>

d. Contrato de trabajo especial: Por último la licenciada María Inés Ochoa Argueta, “refiere sobre este elemento que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, razonando que el aprendiz trabaja a las órdenes de un patrono, produce para este y se incorpora a la actividad económica de la empresa, siendo estos elementos determinantes para fundamentarse”.

Continua analizando que el hecho de que no pueda recibir una retribución, e incluso pagar el aprendiz por la enseñanza que recibe, no impide que ese trabajo, esa prestación, esa actividad, que realiza sea el objeto de este contrato, lo cual hacer que si

---

<sup>53</sup> Ochoa Argueta, María Inés. **Tesis: Necesidad de regular límites al plazo del contrato de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco.** Pág. 34.

<sup>54</sup> **Ibíd.**





existe una responsabilidad contractual y sobre todo de derecho que va a corresponder a una persona.

Lo que si debe de tomarse en consideración que es una forma especial de relación laboral con características específicas y que deben en algún momento de garantizarse ciertos derechos de las partes en cuanto a la relación que se establece, siendo necesaria la reforma para incorporar esas necesidades al Código de Trabajo.

#### 4.5. El aprendizaje como contrato de trabajo

El licenciado José Jorge Zetina Chan en su tesis de Licenciatura: La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica, citando al licenciado Mario López Larrave, señala que dicho profesional lo define como "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral."<sup>55</sup>

Refiere además que el origen del contrato se encuentra en el derecho civil, definiéndolo como "el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones."<sup>56</sup>

El licenciado José Jorge Zetina Chan, señala además dentro del contexto de su investigación que el contrato debe de contar con indispensables elementos, ya que un

---

<sup>55</sup> López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Pág. 8.

<sup>56</sup> *Ibíd.*



contrato civil, para que nazca y exista, necesita del acuerdo de voluntad tomando este como aquella manifestación de voluntad y de aprobación, y el cual puede darse de forma escrita o verbal, mencionando la importancia del consentimiento tácito, debido a los actos que se realizan y que pueden ser tomados como manifestación de voluntad.

Y por otra parte se hace mención del objeto, la cual la considera como una obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Siendo necesario que el objeto sea lícito, es decir no prohibido por la ley.

#### **4.6. Necesidad de reforma para incorporar garantías mínimas para los derechos de los aprendices**

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, debiéndose tomar en cuenta lo que la misma necesidad marca para el resguardo de los derechos de las personas en cualquier régimen especial de trabajo.

Es esencial establecer que el derecho de trabajo, rige y debe de evolucionar en beneficio plenamente del trabajador, y en casos específicos como los es el derecho de

trabajo de los aprendices, deben de tomarse en cuentas los mismos derechos y obligaciones de cualquier trabajador, por que al final, la relación si existe y debe de regularse en materia de igualdad esos derechos que les corresponden a todas las personas, no siendo practico establecer que existan derechos para un grupo y desigualdad para otros, por que se incurre en una discriminación.

La propuesta de la presente investigación es la reforma del Capítulo Sexto del Título Cuarto del Código de Trabajo, para establecer los derechos y garantías mínimas establecidos en los principios inspiradores del derecho de trabajo y los cuales fueron desarrollados plenamente en el capítulo primero de la presente investigación, específicamente sobre todo a lo que refiere a igualdad de salario o garantía de salario mínimo para el aprendiz, así como de las jornadas de trabajo y prestaciones laborales, evitando que el mismo pueda ser despedido sin existir una responsabilidad del patrono.

El Código de Trabajo en los referidos artículos debe de contener una forma especifica en que por parte de la Inspección de Trabajo se pueda verificar el abuso en cuanto a excesivo trabajo o la falta de pago ante el trabajo realizado por los aprendices, siendo necesario que se cree una unidad especifica que proporcione los medios adecuados de defensa de los derechos laborales de estas personas.

Por otra parte debe de tenerse en claro que como consecuencia de la enorme dimensión que ha adquirido el fenómeno social del trabajo, se debe de tomar en cuenta la realidad de las personas y que según la situación económica de cada una de las

familias en Guatemala, necesitan de un trabajo para poder aportar algo económicamente a su familia.

Así mismo el complementar dicho articulado coadyuvaría a que no existan lagunas sobre los procedimientos en relación a este tipo de trabajo ya que si bien existen un sin número de reglas que establecen que norma aplicar en caso de existir duda o en el caso de que exista una laguna legal, esto no garantiza los derechos de este sector afectado, tomando en consideración pro ejemplo la aplicación del principio doctrinario in dubio pro operario, ya que sería un gran avance en relación al derecho laboral puesto que su objetivo es aplicar una norma jurídica que beneficie más al trabajador cumpliendo con ello en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece las leyes, o tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Importante debe de ser además, establecer las obligaciones dentro de dicha reforma para la Inspección General de Trabajo, ya que básicamente debe de indicarse que la actitud pasiva de la inspección General de Trabajo, genera una serie de violaciones laborales para los trabajadores, que si no en todas casi en todas las ocasiones se encuentran en desventaja primero ante un sistema de justicia que no es el adecuado, por que el mismo estado de Guatemala, no garantiza que los derechos laborales que le corresponden sean garantizados, tal como lo es mayormente en los casos.





## CONCLUSIONES

1. El contrato de aprendizaje se estipula a plazo fijo, lo cual viola el principio fundamental del derecho laboral de estabilidad, por lo que el trabajador aprendiz queda en incertidumbre al momento de terminarse dicho contrato.
2. En virtud que el contrato trabajo de aprendizaje está por debajo del salario mínimo, es un medio usado por los patronos para explotación desmedida de los trabajadores, violando así las garantías mínimas que otorgan la Constitución Política de Guatemala y el Código de Trabajo, así como los principios fundamentales del derecho de trabajo.
3. El trabajo de aprendizaje es uno de los resabios de la Edad Media, cuyo escenario se da en los talleres artesanales, que estaba integrada por maestros, o sea por quienes dominaban el conocimiento, habilidad y destreza de determinada rama del arte, oficio o profesión y eran los propietarios de los talleres.







## RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, derogue el régimen especial de aprendizaje por ser un medio usado por los patronos para explotación desmedida de los trabajadores y por ser un régimen que viola las garantías mínimas que otorga Constitución Política de Guatemala y el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales de Trabajo.
2. El Estado de Guatemala cumpla con garantizar que ningún trabajador de la República, eje fundamental en el desarrollo y progreso de cualquier sociedad, devengue salarios por debajo de los mínimos establecidos con en convenios internacionales y leyes nacionales.
3. Por parte del sistema de justicia debe de establecerse la importancia de aplicación de los principios fundamentales e inspiradores del derecho laboral, que hoy día tienen gran injerencia en la legislación guatemalteca, garantizando una serie de derechos considerados como mínimos, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo.





**ANEXO**





## ANEXO

### I

#### Resultado de trabajo de campo

Partiendo de lo propuesto en la investigación se procedió a realizar un total de cinco preguntas a un total de 20 personas, buscando con ello poder establecer parámetros que pudieran dar una aprobación a la hipótesis planteada, siendo los resultados los siguientes:

a. Respecto a la pregunta: **¿Considera usted que el trabajo de aprendices se garantizan los derechos laborales de las personas?**, el resultado de la misma fue:

**La interpretación del resultado es:** que la población encuestada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 18 de ellos que representan el 90% de la muestra señalaron que en el trabajo de aprendices no se garantizan los derechos laborales de las personas, 2 personas más que representan el 10% de la muestra indicaron que si se respetan los derechos de las personas en trabajo de aprendizaje.

b. Respecto a la pregunta: **¿Considera usted que existe igualdad de derechos estipulados en el Código de Trabajo respecto a otro tipo o formas de trabajo en comparación con el de aprendizaje?**, el resultado de la misma fue:

**La interpretación del resultado es:** que la población encuestada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 6 de ellas que representan el 30% de la muestra, señalaron que si existe igualdad de derechos estipulados en el Código de Trabajo respecto a otro tipo o formas de trabajo en comparación con el de aprendizaje; y 14



personas más que representan un 70% y completan el total de la muestra señalo que no existe igualdad de derechos estipulados en el Código de Trabajo respecto a otro tipo o formas de trabajo en comparación con el de aprendizaje.

c. Respecto a la pregunta: **¿Cuál considera que es el factor principal por el cual no se respeta la igualdad de derechos laborales para las personas en trabajo de aprendizaje: Ausencia de la figura en las leyes laborales, Carencia de una ley específica y Deficiencia del sistema de justicia?**, el resultado de la misma fue:

**La interpretación del resultado es:** que la población encuestada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 01 de ellas que representan el 5% de la muestra, señalaron que es la Ausencia de la figura en las leyes laborales; 15 personas más que representan el 75% de la muestra de campo indicaron que es la carencia de una ley específica y 4 personas más que representan el 20% restante de la muestra indico que es la deficiencia del sistema de justicia.

d. Respecto a la pregunta: **¿Considera que debe de reformarse el Código de Trabajo respecto a garantizar los derechos de las personas en trabajo de aprendizaje para que exista igualdad?**, el resultado de la misma fue:

**La interpretación del resultado es:** que la población encuestada de 20 personas que representan el 100% de la muestra; 18 de ellas que representan el 90% de la muestra, señalaron que debe de reformarse el Código de Trabajo respecto a garantizar los





derechos de las personas en trabajo de aprendizaje para que exista igualdad y 2 personas más que representan el 10% restante de la muestra indicó que no es así.

e. Respecto a la pregunta: **¿Considera que dentro de la reforma planteada debe de exigírsele por medio de procedimientos específicas el actuar de la Inspección general de Trabajo en beneficio de los trabajadores en aprendizaje?**, el resultado de la misma fue:

**La interpretación del resultado es:** que la población encuestada de 20 personas que representan el 100% de la muestra en su totalidad coinciden en que dentro de la reforma planteada debe de exigírsele por medio de procedimientos específicas el actuar de la Inspección general de Trabajo en beneficio de los trabajadores en aprendizaje.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Reimpresión de la ed. de 1973. Guatemala: Ed. Vile, 2003.
- ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. 5ta edición, Editorial V.C.V. Caracas Venezuela, 1987
- BRICEÑO Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. Editorial La Fuente, México D.F. 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t.; 7a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1993.
- CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. **Derecho del trabajo**. Editorial Atenea, Buenos Aires Argentina, 1957
- CARRUITERO LECCA, Francisco. **Manual de derechos humanos**, Lima Perú: (s.e), 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- CHOCANO NUÑEZ, Percy. **Derecho probatorio y derechos humanos**. Lima Perú: Ed. IDEMSA, 2008.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. Decimocuarta edición, Editorial Porrúa. S.A. Tomo I. México 1999.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala, 2004
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. 4ta edición 2007
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.
- Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico ESPASA**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.



GARCIA TOMA, Víctor; **Los derechos fundamentales del Perú**. Lima Perú: Editorial Jurista Editores, 2008.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**, Ed. San Marcos, Perú, 1998.

GRONDA, Ramírez. **Derecho del trabajo**. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1980.

LINARES, Francisco Walker. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Editorial Nascimento. 1956

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).

NOVOA MONREAL, Eduardo, **El derecho como obstáculo al cambio social**. Mexico: Siglo XXI Editores, 1975.

OCÉANO. **Sistemas método integral. Diccionario enciclopédico**. Editorial Océano. Barcelona, España.

OCHOA ARGUETA, María Inés. **Tesis: Necesidad de regular límites al plazo del contrato de aprendizaje en el código de trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Agosto 2008

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina: 1981

PACHECO GÓMEZ, Máximo, **Teoría del derecho**, Chile: Ed. Jurídica, 1984.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires 1978.

PIC, Paul, **Traité élémentaire de la législation industrielle**, 6a. ed., París, Arthur Rousseau Editeur, 1930.

REYNOSO, Eleuterio. **Globalización y derecho laboral**. Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 2006.

SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**, Editorial Editor. Chile, 1996

VASAK, KAREL, **Las dimensiones internacionales de los derechos humanos** Lima, Peru: Ediciones Comisión Andina de Juristas, 1990.

[www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial](http://www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial). (Consultado 21-06-2014 10:25)



ZETINA CHAN, José Jorge. **Tesis de Licenciatura: La categoría de aprendiz en el derecho laboral guatemalteco y su remuneración económica.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Noviembre de 2007

## **Legislación**

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

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

**Código de Trabajo.** Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.