

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



**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA  
JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA**

**DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA  
JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**

*Previo a conferírsele el grado académico de*

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA  
JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**

*Previo a conferírsele el grado académico de*

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2014

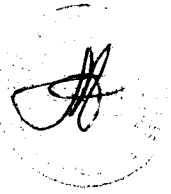
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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 Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIA:	Lic. Luis Fernando López Díaz

**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 del Examen General Público).



**LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS**  
**Abogado y Notario. Col 4713**  
**Pos grado en Derecho Constitucional Comparado**  
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol  
Teléfono. 54066223



**Guatemala, 21 de enero de 2013.**

**Doctor:**  
**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente.**

**Respetable Doctor.**

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha siete de mayo del año dos mil trece, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis de la Bachiller **DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**, del trabajo de tesis denominado. **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA** me dirijo a usted haciendo referencia que la bachiller no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes y a la misma con el objeto de informar mi labor y se establece lo siguiente:

- 1) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para la mejorar comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en un orden lógico, cumpliendo con los requisitos legales de la unidad de tesis en contenido y siendo un aporte invaluable.
- 1) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó *ampliamente en materia social, enfocándose en aspectos tópicos de importancia en materia de laboral enfocado desde un punto de vista social, jurídico y legal;*
- 2) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el desarrollo de la presente investigación de tesis se utilizan métodos y técnicas adecuadas entre las cuales se usaron el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS  
Abogado y Notario. Col 4713

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5ª. Ave. 14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol

Teléfono. 54066223



todo proceso investigativo apoyándose en esta, la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudio el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;

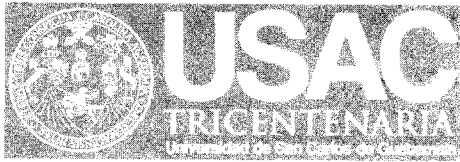
3) **La redacción:** La estructura formal de la tesis está compuesta por un total de cuatro capítulos, empezando con temas generales que llevan al lector al desarrollo del tema principal para un entendimiento completo del mismo y confirmar que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico;

4) **Conclusiones y recomendaciones:** la conclusión importante a la cual arribó la sustentante es el principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala es violentado, al excluir al derecho laboral a los indígenas en Guatemala de los derechos constitucionales en materia laboral. Conclusiones y recomendaciones que comparto con la investigadora puesto que las mismas se encuentran estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta y presentación final del presente trabajo.

II) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por la Bachiller **DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**, por lo que, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS  
Abogado y Notario, Col 4,713

Licenciado  
Jaime Rolando Montealegre Santos  
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

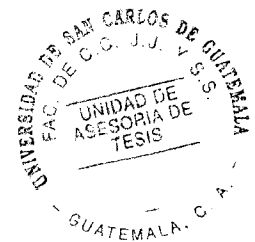


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 29 de enero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con 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, el cual establece: "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".

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iy.



**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ**  
**Abogado y Notario. Col 5,658**  
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol  
Teléfono. 56783727



Guatemala, 12 de agosto de 2013.

**Doctor:**  
**Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente.**

**Respetable Doctor.**

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha doce de agosto del año dos mil trece, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Revisor de Tesis de la Bachiller **DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR**, me dirijo a usted haciendo referencia que la bachiller no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes y a la misma con el objeto de informar mi labor y se establece lo siguiente:

- I) El trabajo de tesis se denomina **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA.**
- II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en un orden lógico, siendo un aporte invaluable para el ámbito laboral.
  - a. **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral enfocado desde un punto de vista jurídico de la inclusión de las etnias mayas en la justicia laboral en Guatemala;
  - b. **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, la sustentante para poder obtener el



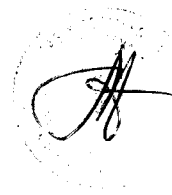


**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ**

**Abogado y Notario. Col 5,658**

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

Teléfono. 56783727



mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. La encuesta la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudio el fenómeno investigado y culmino con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;

**c. La redacción:** La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico;

**d. Conclusiones y recomendaciones:** Las mismas obedecen a una realidad social, civil, de familia y jurídica. Conclusión importante a la cual arribó la sustentante es que es de suma importancia la inclusión de las etnias mayas en la justicia laboral desde varios sentidos para el desarrollo de la cultura mayoritaria de etnias mayas. Conclusiones y recomendaciones que comparto con la investigadora puesto que las mismas se encuentran estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. A demás se comprobó que la bibliografía fuera la correcta y presentación final del presente trabajo.

III) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Fredy Alberto Sutuc Gutierrez  
Abogado y Notario  
Col 5658

**LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ**

**Abogado y Notario.**

**Col 5,658**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de junio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DAMARIS MAHALÍ SOLÍS ESCOBAR, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA INCLUSIÓN DE LAS ETNIAS MAYAS EN LA JUSTICIA LABORAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RAMO/sr/s

*[Handwritten signature]*

Rosario *[Handwritten signature]*



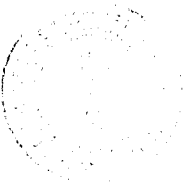
*[Handwritten signature]*





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida y la oportunidad de llegar a la culminación de uno de mis propósitos y por haberme permitido en este arduo camino encontrar a muchas personas que me han apoyado.
- A MIS PADRES:** Por su apoyo incondicional, sus sabios consejos. ¡Dios los bendiga siempre!
- A MIS HERMANOS:** Rigoberto, Yessica, Lili y en especial a Axel (Q.E.P.D.) en su memoria, con mucho cariño.
- A MI ESPOSO:** Edwin Romeo Pérez, por su apoyo en todo momento, la paciencia y su amor.
- A MIS HIJOS:** Andrea, Andrés, Mervyn y Kamila, gracias por comprender mi ausencia, quiero que este triunfo sea un estímulo para ustedes y que logren también sus metas, los amo mucho.
- A MIS AMIGOS:** Susan, Cristian y Flor por sus sabios consejos y apoyo en mi carrera para ser un buen profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala. Por forjar mujeres que con su labor *engrandecen a Guatemala*.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber abierto sus puertas para dejar en mi toda la ciencia y el conocimiento social para ser un buen profesional.



# ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. El derecho de trabajo.....	1
1.2. Origen del derecho de trabajo.....	2
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	3
1.4. Naturaleza jurídica.....	4
1.5. Características del derecho de trabajo.....	6
1.6. Principios.....	6
1.7. El trabajo.....	11
1.8. Reseña histórica del trabajo.....	11
1.9. El trabajador.....	13
1.10. Regímenes especiales de trabajo.....	15
1.11. Obligaciones derivadas en la relación de trabajo.....	16
1.12. El patrono.....	16
1.13. La relación laboral.....	18

## CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	21
2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	23
2.2. Antecedentes históricos del contrato de trabajo.....	27
2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	30
2.3.1. Capacidad.....	31
2.3.2. Consentimiento.....	31
2.3.3. Objeto.....	31
2.3.4. Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra.....	32
2.3.5. Retribución de cualquier cosa o forma.....	33



	<b>Pág.</b>
2.3.6. Subordinación.....	33
2.3.7. Ausencia de riesgo para el trabajador.....	36
2.3.8. Exclusividad.....	37
2.3.9. Estabilidad.....	38
2.3.10. Profesionalidad.....	40
2.4. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo.....	41
2.4.1. Contrato por tiempo indeterminado.....	42
2.4.2. Contrato por tiempo determinado.....	43
2.4.3. Contrato a plazo fijo.....	43
2.4.4. Contrato laboral para obra determinada.....	44
2.5. Por su forma.....	44
2.5.1. Contrato de trabajo verbal.....	45
2.5.2. Contrato de trabajo escrito.....	45

### **CAPÍTULO III**

3. La identidad de los pueblos indígenas.....	49
3.1. Principios de la identidad.....	53
3.2. Teorías.....	54
3.3. Grupos étnicos existentes en Guatemala.....	63
3.4. Pueblos indígenas localizados en Guatemala.....	65
3.5. Idioma o lenguas de las etnias mayas que se hablan en el territorio guatemalteco.....	66
3.6. Definición de etnias mayas.....	67
3.7. <i>Clasificación de las etnias mayas</i> .....	68

### **CAPÍTULO IV**

4. <i>Análisis jurídico sobre la necesidad de la inclusión laboral de la cultura e identidad de los pueblos mayas</i> .....	71
---	----

4.1. Análisis sobre el cumplimiento de los acuerdos de paz en relación a la cultura e identidad indígena.....	71
4.2. Los Acuerdos de Paz.....	72
4.3. Motivo sobre la necesidad de la inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas.....	75
4.4. La visión del Estado en relación a la cultura e identidad de los pueblos indígenas.....	77
4.5. Origen de la discriminación en Guatemala.....	78
4.6. Análisis jurídico sobre los efectos de la no inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas.....	79
4.7. Los derechos humanos.....	80
4.8. Acceso a la justicia.....	84
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

## INTRODUCCIÓN

Justifico la presente investigación debido a la problemática que surge de no incluir a las etnias mayas en el ámbito laboral, por considerar que es necesario el involucramiento de todas las etnias en el ámbito laboral guatemalteco.

La exclusión a la población indígena en el ámbito laboral, es frecuente en Guatemala ya que un porcentaje alto de habitantes es indígena y la participación en el ámbito laboral es muy escasa, de manera que las principales instituciones no solamente en el ámbito de trabajo se excluyen la participación indígena.

Como objetivo general, al investigar la falta de reconocimiento de las culturas e identidades de los pueblos indígenas en el ámbito laboral, refiriéndose efectivamente a los aspectos culturales y étnicos de la región y el objetivo específico establecer la necesidad de la inclusión en el sistema de justicia de la cultura e identidad de cada uno de los guatemaltecos.

La hipótesis planteada fue comprobada al estudiar los fenómenos del problema. En el trabajo se investiga el mal trato laboral que se les da a los indígenas que prestan sus servicios y que comúnmente vienen de pueblos o aldeas muy lejanas a trabajar.

La tesis consta de cuatro capítulos, desarrollando en el primero: el derecho de trabajo, el origen del derecho de trabajo, Definición, Naturaleza jurídica, así como

el trabajo, la reseña histórica del trabajo, el trabajador y el patrono; en el segundo: el contrato de trabajo, su naturaleza, sus antecedentes y clasificación jurídica del contrato; en el tercero, la identidad de los pueblos indígenas, los principios de la identidad, teorías, los grupos étnicos existentes en Guatemala, los pueblos indígenas localizados en Guatemala, el idioma o lenguas de las etnias mayas que se hablan en el territorio guatemalteco y la definición de etnias mayas su clasificación y, en el cuarto, un análisis jurídico sobre la necesidad de la inclusión laboral de la cultura e identidad de los pueblos mayas, los Acuerdos de Paz, motivo sobre la necesidad de la inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas, la visión del Estado en relación a la cultura e identidad de los pueblos indígenas, origen de la discriminación en Guatemala, análisis jurídico sobre los efectos de la no inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas, los derechos humanos y el acceso a la justicia.

Se utilizaron diversos métodos, como: El deductivo, que fue útil para determinar, a partir de la observación del fenómeno en general; de ello se sintetizaron las ideas en relación a dicho fenómeno; el analítico con el cual se estudiaron los textos que se refieren al tema y que contribuyeron al desarrollo de la misma. La técnica utilizada fue la bibliográfica y documental, que permitió la consulta y el análisis de la bibliografía relacionada con el tema.

Se espera que la presente investigación sea un aporte a la rama laboral y sea de beneficio para los trabajadores de las distintas etnias de Guatemala.





## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

#### 1.1. El derecho de trabajo

“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



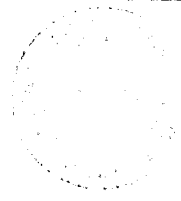
## 1.2. Origen del derecho de trabajo

Respecto al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva el cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al s días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa."<sup>2</sup>

Es necesario conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse en dicho código, estudiar las leyes referentes al trabajo.

---

<sup>2</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág.10.



De conformidad con la Enciclopedia Encarta: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos."<sup>3</sup>

### **1.3. Definición de derecho de trabajo**

Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

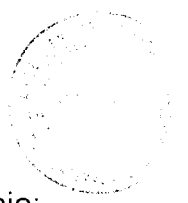
“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”<sup>4</sup>

El Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a. De trabajo, leyes protectoras y jornadas.
  
- b. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.

<sup>3</sup> Enciclopedia multimedia Encarta 2006. Cd. Room.

<sup>4</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



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

#### **1.4. Naturaleza jurídica**

Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado siendo las siguientes:

##### **a. Privativa**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes.

En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de



normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

**b. Publicista**

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo.

La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

**c. Dualista**

Se afirma que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados y por otros intereses de la generalidad.

**d. Social**

Esta concepción le da una categoría nueva, incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea



con finalidad es la social.

Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

No obstante las tesis anteriores, el derecho de 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.

### **1.5. Características del derecho de trabajo**

Se encuentran contenidas en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyendo los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio.

### **1.6. Principios**

El derecho laboral es autónomo, no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la



economía.

**a) Principio de Tutelaridad:** La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

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

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

1) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.



2) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

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

**d) Principio de obligatoriedad:** Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un





trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

**e) Principio de realismo:** Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.



Por tal razón la importancia de la protección a los trabajadores informales.

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

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

**g) Principio conciliatorio:** Los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código se encuentra este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución



Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

### **1.7. El trabajo**

*"El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración."*<sup>5</sup>


### **1.8. Reseña histórica del trabajo**

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

El trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 168.



crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. No se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “La tierra concibe por el sol y de el queda preñada, dando a luz todos los años.”<sup>6</sup>

“Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo.”<sup>7</sup>

La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente. El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada.

“No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su

---

<sup>6</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. Pág. 19.

<sup>7</sup> **Ibidem**. Pág. 21.



modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y praxis.”<sup>8</sup>

Labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas. También implica pasividad y adaptación a las normas suprahumanas determinantes.


### **1.9. El trabajador**

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: “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.” Se resalta a la persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

---

<sup>8</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 22.



El Código no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- A. Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo.
- B. Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- C. Empleados de confianza, Artículo. 351 del Código de Trabajo.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme 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.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3 que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de



satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

### **1.10. Regímenes especiales de trabajo**

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

Incluso hay relaciones de regímenes especiales de trabajo donde permiten laborar a una persona sin realizar contratos de trabajo ni tampoco una relación de subordinación, pero se genera la ganancia de trabajadores en forma directa con varias instituciones.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción *socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso)* la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan



diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

### **1.11. Obligaciones derivadas en la relación de trabajo**

Toda relación de trabajo donde retribuya una ganancia de una persona a otra debe ser retribuida aparte de la forma económica también en forma de previsión personal como para los familiares.

### **1.12. El patrono**

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo (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".

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo. 655 del Código de Comercio de Guatemala) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240 del Código de Trabajo), en todos se refiere a la figura del empleador.

El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y hacia convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador



como para el empleador.

### **1.13. La relación laboral**

Es necesario que se conceda separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con las diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo.

Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aún cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para

ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.”<sup>9</sup>

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 a 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.”<sup>10</sup>

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

No es de todo desconocido que muchos trabajos informales están relacionados a trabajos organizados de ventas por comisión y por no estar regulado este tipo de trabajo evaden el pago de una asistencia social.

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968.

<sup>10</sup> **Ob. Cit.** Pág. 184.





## CAPÍTULO II

### 2. Contrato de trabajo

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.”<sup>11</sup>

El autor Mario de la Cueva lo define como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”<sup>12</sup>

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo.”<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.

<sup>12</sup> López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 855.

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.



El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece: “Es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución como las leyes laborales guatemaltecas, de manera que se caracteriza por el vínculo laboral el que se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral, que no es más una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

En el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constante disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.



“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”<sup>14</sup>

## **2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Cabe mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia, un verdadero genus novum, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

Según Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que: “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación o arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la locativ opera

---

<sup>14</sup> **Enciclopedia Encarta. 2002.**

y la locativ operae, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que es el moderno contrato de trabajo.”<sup>15</sup>


En la parte referente al derecho del trabajo el contrato de trabajo se da entre la voluntad colectiva y la voluntad individual que origina el contrato de trabajo propiamente dicho haciendo una relación de obligación.

La voluntad colectiva exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo: “a) Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil argentino define como locación de servicios. b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla... c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero. d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su

---

<sup>15</sup> Cabanellas,Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 267.





experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción.”<sup>16</sup>

El contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen que nazca a la vida jurídica.

Cabanellas cita a Deveali en su obra *Mandato, representación y locación de servicios* frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera: “El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación de obra.”<sup>17</sup>

De esta manera se establece que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 268.

<sup>17</sup> **Ibid.**



tiene su origen en que se compone de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia un contratante, o patrono, que debe pagar una remuneración a cambio de una fuerza de producción, que, como se indicó anteriormente, va a dar beneficios económicos para las dos partes.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, basta tener en cuenta, que por ser de derecho privado, como norma obliga a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del derecho público.

El contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una Reglamentación más propia del derecho público.

Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados, de las partes.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibid..**



## 2.2. Antecedentes históricos del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatio operae y la locatio operis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios.”<sup>19</sup>


De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

El salario se convertía en una mercancía, se compraba como tal, el dueño se llevaba al hombre como cualquier cosa, el servidor o artesano se convirtió en un esclavo temporal, el esclavo podía ser vendido o alquilado.

“Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis. Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito

---

<sup>19</sup> **Ibíd.** Pág. 37.



sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble.”<sup>20</sup>

En cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular, en esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

---

<sup>20</sup> **Ibid.**

Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que acabó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; en el Artículo 57 de la Constitución de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas del Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios, como una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Cabe mencionar que el Decreto numero 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

### **2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo**

Primero debe tomarse en cuenta los elementos esenciales del contrato civil, que son:

- 1) Capacidad,
- 2) Consentimiento y
- 3) Objeto, que se definen de la manera siguiente:



### **2.3.1. Capacidad**

Doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad: capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Además, se establece que la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en nuestra legislación como incapacidad relativa y absoluta.

### **2.3.2. Consentimiento**

Para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

### **2.3.3. 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.*”



por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte.”<sup>23</sup>

Para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: “Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono.”<sup>24</sup>

Muchas definiciones de contrato de trabajo se refieren concretamente al subordinado, al trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro. La subordinación por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica.


El Estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: “1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado,

---

<sup>23</sup> **Ob. Cit.** Pág. 148.

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 149.





Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente, una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una remuneración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador.

“Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad.”<sup>21</sup>

#### **2.3.4. Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra**

Mario López Larrave menciona la: “Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral -que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 3º del Código de Trabajo-, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> López Larrave, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 856.

<sup>22</sup> **Ibid.** Pág. 856.



### **2.3.5. Retribución de cualquier clase o forma**

Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

### **2.3.6. Subordinación**

Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. Nuestra ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Como manifiesta el profesor Cabanellas, subordinación es “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones,



fiscalizarla y hacerla cesar. 4°. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5°. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono.”<sup>25</sup>

#### **a. La Subordinación como dependencia económica**

Se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.

#### **b. Subordinación jurídica**

Corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: “La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de

---

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 155.



sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste.”<sup>26</sup>

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

### **2.3.7. Ausencia de riesgos para el trabajador**

“Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él.”<sup>27</sup>

El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo indica: “Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades

---

<sup>26</sup> Ibid. **Tratado de derecho laboral**. Pág.160.

<sup>27</sup> López Larrave.**Ob.Cit.** Pág. 857.



de la empresa.

### 2.3.8. Exclusividad

“Aunque típica en el contrato de trabajo, nuestra ley no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal.”<sup>28</sup>

Manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, “como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> **Ibid.**

<sup>29</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág.180.



Otros elementos del contrato de trabajo muy importantes son:


a) Estabilidad.

b) Profesionalidad.

### **2.3.9. Estabilidad**

“Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo.

Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo. Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues para que

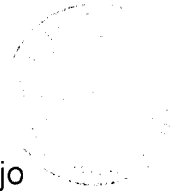


éste se dé se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan. Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además, cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo. Por otra parte, es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de los servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrono entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa. Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> **Ibid.**




La estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

En el Estado, cuando se contratan personas en los renglones de servicios profesionales y 029, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado.

### **2.3.10. Profesionalidad**

“Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad





determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

El trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. La profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo.”<sup>31</sup>

La legislación guatemalteca lo contempla como una forma de contratación civil que se realiza en documento privado, pero no tiene efectos sobre derechos laborales para los empleados.

#### **2.4. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo**

Manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma “Por su duración: El contrato individual de trabajo puede ser por

---

<sup>31</sup> **Ibid.**



tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo).”<sup>32</sup>

**2.4.1. Contrato por tiempo indefinido:** Que es el contrato tipo y que constituye la regla general.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser:


a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...).”

El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario.

Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen.

---

<sup>32</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 858.



En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuando va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

**2.4.2. Contrato por tiempo determinado:** “Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo).”<sup>33</sup>

**2.4.3. Contrato a plazo fijo:** “Nuestra ley contempla dos modalidades de este

---

<sup>33</sup> López Larrave, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.

contrato. La primera –propia – que es cuando “se especifica fecha para su terminación”; la segunda-que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da “cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo” (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo).<sup>34</sup>

**2.4.4. Contrato laboral para obra determinada:** La ley lo define como aquel en que “se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”<sup>35</sup> Por su forma es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato.

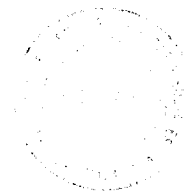
## 2.5. Por su forma

Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

---

<sup>34</sup> **Ibid.**

<sup>35</sup> **Ibid.**



### **2.5.1. Contrato de trabajo verbal**

“Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes:

a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o contraseña que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo). En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una de las partes y otra para registrarla en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.”<sup>36</sup>

### **2.5.2. Contrato de trabajo escrito**

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito

---

<sup>36</sup> *Ibid.*



en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

El Artículo 29 del Código de Trabajo indica: "El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;



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

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;


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

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

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

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es



necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.

El Artículo 30 del Código de Trabajo regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.



## CAPÍTULO III



### 3. La identidad de los pueblos indígenas

La identidad étnica puede ser definida como el conocimiento que la persona tiene de sí misma como parte de un grupo étnico específico, el cual es seguido con respeto y orgullo. La identidad de cada persona se desarrolla desde la niñez, con las experiencias positivas y negativas que se viven durante el desarrollo psicológico, social y fisiológico. “El concepto de identidad es un termino amplio el cual describe los aspectos generales de la personalidad total del individuo esto incluye la asimilación, o integración de nuevas culturas, por ejemplo normas sociales, valores, creencias, costumbres, culturales, etc. La identidad es determinada por las características interpersonales e intrapersonales, el contexto ecológico y las interacciones de los componentes significativos del mundo único del individuo, por ejemplo, la familia.”<sup>37</sup>

El desarrollo de la identidad es complejo, debido a las presiones del contexto que cada uno vive, por una parte se tienen los mensajes de la cultura del hogar, los mensajes del círculo de amigos y finalmente los mensajes de la sociedad nueva a la que se tiene que adaptar.

---

<sup>37</sup> [www.USAC\etnica.htm](http://www.USAC\etnica.htm).



Esto crea inseguridad el cual se suma al ya existente estado conflictual natural del desarrollo de la identidad de si mismo.

Se puede mencionar que los conflictos de identidad étnica son multidimensionales y muchos factores pueden contribuir en el desarrollo de la identidad étnica con éxito o no.

“Cuando integramos nuestra cultura a nuestra identidad personal nosotros estamos *reconociendo la influencia de diferentes contextos donde hemos crecido y donde estamos viviendo*. La identidad étnica se desarrolla con las experiencias de la vida, muchas veces los estereotipos que la sociedad tiene sobre nuestra cultura puede afectar la construcción de la identidad étnica.”<sup>38</sup>

“Rotheran y Phinney 1987: Definen la identidad étnica como un sentido de pertenecer a un grupo étnico, y la parte del pensamiento, percepción, sentimiento y comportamiento del individuo que se identifica con la membresía de un grupo étnico. La formación de la identidad étnica es un proceso muy complejo. Este envuelve una interacción de factores contextuales y desarrollo mental. Por ejemplo, la familia es la mayor fuerza en este proceso. La familia provee a sus hijos con su primera experiencia como miembro de un grupo étnico particular y con el sentido de pertenencia. Los padres que tienen ¿dificultades con su propia identidad

---

<sup>38</sup> [www.USAC\etnica.htm](http://www.USAC\etnica.htm)

podrían facilitar los conflictos en los adolescentes. La identidad étnica es esencial para el funcionamiento psicológico del individuo.”<sup>39</sup>

Se han hecho estudios para conocer la identidad étnica en adolescentes de diferentes grupos étnicos, en donde se exploró el rol que juega, la cultura, la lengua, el origen y la región geográfica en la identidad étnica para los residentes de una comunidad étnica.

El análisis indicó que la lengua era la primera dimensión de la identidad étnica.

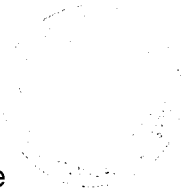
“Hay algunas barreras que pueden dificultar el obtener resultados positivos en el desarrollo de la identidad. La posibilidad de obtener resultados o éxitos positivos podrían ser afectados por prejuicio discriminación o inmigración.”<sup>40</sup>

La identidad puede tener variables ya que un grupo étnico es un grupo humano en donde se presentan cambios continuos y también se ve sometido a un proceso continuo de identidad, que a pesar de las variaciones constantes, y por las mismas constituyen su propia identidad. Este cambio a través del tiempo, determina que un grupo se distinga por ciertas características que pueden componer la definitiva identidad del grupo en su totalidad.

---

<sup>39</sup> [www.USAC\etnica.htm](http://www.USAC\etnica.htm)

<sup>40</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 168.



Un ejemplo de esto es el reflejo de la bilingüedad sobre la identidad; en donde se dan varios problemas para las personas que son mayas bilingües (idioma materno y castellano). Cuando un grupo desarrolla sus propios medios de comunicación, la identidad de un grupo se establece nuevamente, pero para todo este proceso la lengua juega un papel central, cuando una situación bilingüe resulta disminuida, también se ve amenazada la identidad del indígena por la degradación de una cultura extraña. Y como consecuencia o resultado de esto se tiene el efecto de separar del grupo a las personas que están en la necesidad de utilizar el castellano.

“La identidad no es fija, se va construyendo y sus elementos pueden ir cambiando. Hay rasgos, elementos o factores, que pueden permanecer, ser una constante y esos elementos son los que tienen que ver con la satisfacción de las necesidades humanas esenciales.

También son elementos de la identidad, el uso del traje tradicional, el idioma y la memoria histórica.”<sup>41</sup>

Los procesos colectivos que buscan libertad, muchas veces se ven restringidos por la identidad. La identidad grupal definida limita la libertad de las mujeres. Si la identidad maya tradicional significa ser mujeres subyugadas, oprimidas, reprimidas,

---

<sup>41</sup> Grupo de mujeres mayas de Kaqla. **Las palabras y el sentir de las Mujeres Mayas de Kaqla.** Pág. 36.

quiere decir que hay que cambiar aspectos de esa identidad para contar con una identidad maya más libertaria. Actualmente muchas mujeres han roto patrones de identidad, que han implicado romper con miedos internos, uno de ellos es la discriminación, que se sufre por ser más pobres, por no tener un nivel académico, por su color de piel, etc. Es importante tomar en cuenta que a la mujer maya le molesta la discriminación y son sensibles a ella, porque muchas veces, inconscientemente, se discrimina a otra y deja de molestar cuando se deja de discriminar.

Una identidad muy marcada hará uso de ciertos elementos culturales en forma exclusiva. Una identidad aunque comparta con otros la misma cultura tendrá algunos elementos culturales que le son propios. (Vásquez, 1982). La cultura no corresponde a una identidad como si fuera la misma realidad, pero cuando la identidad de un grupo llega a la plenitud de sus expresiones, tiende a crear una cultura propia, en todas sus dimensiones.

En Guatemala los grandes grupos étnicos poseen en forma exclusiva un gran número de elementos culturales. La lengua, una ecología, costumbres diversas, instituciones propias del grupo.

### **3.1. Principios de la identidad**

“La identidad tanto individual como grupal encierra los siguientes elementos:



- Una base genética, fomentada por una endogamia más o menos abierta.
- Una lengua, no sólo como mecanismo de comunicación sino generadora de una cosmovisión de valores e identidad.
- Una historia compartida en común. Historia que construye la memoria colectiva.
- Una cosmovisión y / o expresión religiosa que fomenta la autonomía propia personal y / o grupal.
- Una organización que refuerza la unidad comunitaria.”<sup>42</sup>

### **3.2. Teorías**

#### **a. Humanista existencial**

A través de la psicología humanista se trata de “individualizar y no esterilizar a la persona, intentando llegar a tener una visión completa del sujeto a través de los aspectos positivos del ser humano.

La auto-actualización en términos generales corresponde al empleo y la explotación total de los talentos, capacidades, posibilidades, etc.

Este concepto fue integrado a la Psicología por Abraham Maslow el cual propuso

---

<sup>42</sup> Carlos Rafael Cabamus Pellicer. **Lo maya una identidad con futuro.** Pág. 72.

que: "Las investigaciones se debían realizar con personas saludables y creativas, con hombres y mujeres sobresalientes y no promedio. Ésta consiste en la búsqueda del conocimiento, apreciación de la belleza, jovialidad, autosuficiencia, la penetración en la verdad."<sup>43</sup>

La empatía corresponde a la serie de conceptos base para la Psicología Humanista; ésta es la "capacidad de situarse en el lugar de la otra persona, compartiendo sentimientos basándose en percepción de las expresiones de esta, o por haber experimentado conjuntamente con otras personas la misma situación o por conocer su estado Psíquico."<sup>44</sup> La comprensión empática es cuando el terapeuta se dedica por entero a escuchar, comprender los problemas del cliente (incluso aquellos de los que éste puede no ser consciente), clasificarlos y comunicarle este conocimiento para que luego se pueda escuchar a si mismo y expresar sentimientos y pensamientos bloqueados anteriormente. La congruencia es otro enunciado importantísimo debido a que es a lo que el terapeuta trata de llegar. "La psicología humanista se basa en la mirada individual del hombre existencial; en el enfoque de qué significa existir como ser humano."<sup>45</sup> Asimismo los dos usan el método fenomenológico, es decir, creen en el fenómeno y lo describen tal como lo ven. De la Gestalt toma la idea de que la experiencia total del observador es distinta a la simple suma de sensaciones, para decir que ésta no puede ser analizada sin sacrificar una parte de ella.

---

<sup>43</sup> Charles Morris y Albert Maisto. **Psicología**. Pág. 455.

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

<sup>45</sup> **Ibid.**



## **b. Teoría de Erickson**

Para E. Erickson la adolescencia es el período en dónde el ser humano vivencia la crisis de identidad, en donde la tarea fundamental es consecución de un sentimiento de mismidad y de continuidad de la propia existencia en el tiempo y en el espacio. La búsqueda de la identidad comienza a concentrarse durante los años de adolescencia.

El esfuerzo del adolescente para tener sentido de sí mismo no es una clase de indisposición de la madurez. Es parte de un proceso saludable y vital que se construye con base en los logros de las etapas anteriores sobre confianza, autonomía, iniciativa y laboriosidad, y se constituye en el terreno de base para afrontar las crisis de la vida adulta. El concepto de Erickson de la crisis de la identidad se basa en su propia vida y en su investigación con adolescentes de diferentes sociedades. La principal tarea de la adolescencia, es afrontar la crisis de identidad versus la confusión de la identidad (una confusión de rol), de manera que se convierte en un adulto único con un sentido coherente de sí mismo y un papel valorado en la sociedad.

La crisis de la identidad rara vez se resuelve a plenitud en la adolescencia, aspectos relacionados con la identidad pueden presentarse una y otra vez en la edad adulta. De acuerdo con Erickson, decía que los adolescentes no construyen



su identidad moldeándose a sí mismos conforme a las demás personas, como lo hacen los niños pequeños, sino modificando y sintetizando identificaciones tempranas dentro de una nueva estructura psicológica mayor que la suma de sus partes. Para construir una identidad los adolescentes deben calcular y organizar sus habilidades, necesidades, intereses y deseos, de modo que puedan expresarse en un contexto social. Erickson vio el peligro principal de esta etapa como la confusión de la identidad (o rol), que puede retrasar en gran medida la llegada a la edad adulta, inclusive hasta después de los 30 años (él mismo no resolvió su propia crisis de identidad hasta cerca de los 25 años) Es normal que se presente algún grado de confusión de la identidad. Esto incide en la naturaleza aparentemente caótica de gran parte del comportamiento de los adolescentes y en la dolorosa autoconciencia de los jóvenes.

Los jóvenes también pueden demostrar confusión en la identidad asumiendo comportamientos infantiles para evitar resolver conflictos o comprometiéndose de manera impulsiva con cursos de acción poco analizados.

La identidad se forma cuando la gente joven resuelve tres problemas importantes: la elección de una ocupación, la adopción de valores para creer en ellos y vivirlos, y el desarrollo de una identidad sexual satisfactoria.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Diane E. Papalia. **Psicología del desarrollo**. Pág. 678.




## Teoría cognitiva

La teoría cognitiva dice que la Identidad, es: “el conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás; la conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás.”<sup>47</sup>

La identidad implica y presupone, como es sabido, la presencia del otro y el ir estableciendo un vínculo relacional de confrontación que permita establecer las diferencias entre el mismo y ese otro. El concepto moderno de hombre, que ha persistido durante los dos siglos pasados, establecía una compartimentación entre las categorías del mismo y del otro, de modo que la identidad era absoluta, estable, integrada y sustancial. La existencia efectiva de lo singular y lo diferente precisaba, asimismo, de un emplazamiento espacio-temporal que permitiese establecer los límites de la identidad, creando un orden y una estabilidad propia del modelo socio-cultural del modernismo. La identidad surge al momento que el individuo comprende que tiene un nombre, al identificar los objetos que le pertenecen y también a los que lo rodean. Al momento de tomar conciencia de que es alguien también toma conciencia de que ciertos objetos de su alrededor no le pertenecen. El desarrollo de la identidad depende, pues, del conocimiento recíproco de uno mismo y del otro. En la medida que se despliega el conocimiento reflexivo en el niño, el yo-como-objeto-distinto será conceptualizado.

---

<sup>47</sup> **Ibid.** Pág. 216.



“El nombre propio es un descubrimiento social y cognitivo, a la vez. Se da simultáneamente a la conciencia de que todos tienen nombre o bien la de que todo es nombrable. Esto es fruto de un proceso recursivo, interno a la mente del niño. Una vez más, aparece la recursividad como pieza clave en el proceso de adquisición de la propia identidad.”<sup>48</sup>

### c. Teoría gestalt

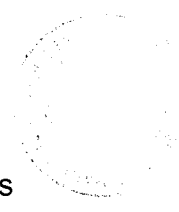
“El Enfoque Gestáltico (EG) es un enfoque holístico; es decir, que percibe a los objetos, y en especial a los seres vivos, como totalidades. En Gestalt decimos que el todo es más que la suma de las partes.”<sup>49</sup>

Todo existe y adquiere un significado al interior de un contexto específico; nada existe por sí solo, aislado. El eje es esencialmente una forma de vivir la vida. No pretende encaminar al individuo por el camino de lo esotérico o de la iluminación. Es un modo de llegar a estar en este mundo en forma plena, libre y abierta; aceptando y responsabilizándonos por lo que somos, sin usar más recursos que apreciar lo obvio, lo que es. El eje es en sí mismo es un estilo de vida; de allí que sea más adecuado denominarlo enfoque, que es un término más amplio, en lugar de terapia, que restringe sus posibilidades de aplicación a lo clínico.

---

<sup>48</sup> **Ibid.**

<sup>49</sup> Fritz Perls. **El enfoque gestáltico y testimonios de terapia.** Pág.76



La influencia más profunda en psicología social proviene de la Gestalt, y sus representantes son Solomon Asch, Fritz Heider y Theodore Newcomb.

Esta teoría nos dice que “el hombre se transforma en función del entorno social, y su tendencia no es egocéntrica sino hacia los otros.

Intentó demostrar el principio Gestáltico que establece que la experiencia social no es arbitraria sino organizada de manera tal que resulte coherente y significativa.”<sup>50</sup> También se menciona cómo la gente percibe los acontecimientos interpersonales. Conceptos importantes de Heider son atribución y equilibrio. “La gente tiende a atribuir los sucesos de su ambiente a núcleos centrales unitarios internamente condicionados, que en cierto modo son los centros de la trama causal del mundo.

La gente busca siempre un equilibrio cognitivo, o sea una congruencia entre las expectativas causales y los objetos con que se relacionan. Si la estructura cognitiva se desequilibra o hay una amenaza de desequilibrio, se busca modificar el ambiente (mediante la locomoción) o el conocimiento del mismo cuando la locomoción no es posible. la teoría del equilibrio de Heider al terreno de la comunicación, tanto inter como intrapersonal.”<sup>51</sup> La gente se comunica más cuanto más necesidad hay de reducir diferencias entre las personas. Hay una 'presión

---

<sup>50</sup> **Ibid.**

<sup>51</sup> Diane E. Papalia. **Psicología del desarrollo**. Pág. 21.

hacia la uniformidad', y así por ejemplo importan mucho las percepciones de semejanzas en las actitudes para entablar vínculos amistosos.

#### **d. Teoría psicoanalítica**

Freud, pensaba que los primeros años de vida son decisivos en la formación de la personalidad, a medida que los niños desarrollan conflictos entre sus impulsos biológicos innatos relacionados con la sexualidad y las restricciones de la sociedad.

Según Freud, estos conflictos se presentan en etapas invariables del desarrollo psicosexual.

Según la Teoría Psicosexual, tres son los componentes de la personalidad:

A. ID O ELLO: Se considera como la fuente de motivos y deseos; mediante él se satisface el principio del placer.

B. EGO: Representa la razón o el sentido común. Se rige por el principio de la realidad, mediante el cual se puede equilibrar la personalidad.

hacia la uniformidad', y así por ejemplo importan mucho las percepciones de semejanzas en las actitudes para entablar vínculos amistosos.

#### **d. Teoría psicoanalítica**

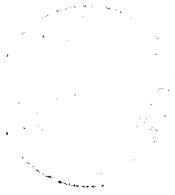
Freud, pensaba que los primeros años de vida son decisivos en la formación de la personalidad, a medida que los niños desarrollan conflictos entre sus impulsos biológicos innatos relacionados con la sexualidad y las restricciones de la sociedad.

Según Freud, estos conflictos se presentan en etapas invariables del desarrollo psicosexual.

Según la Teoría Psicosexual, tres son los componentes de la personalidad:

A. ID O ELLO: Se considera como la fuente de motivos y deseos; mediante él se satisface el principio del placer.

B. EGO: Representa la razón o el sentido común. Se rige por el principio de la realidad, mediante el cual se puede equilibrar la personalidad.



C. SUPEREGO: Incluye la conciencia e incorpora sistemas de valores y deberes aprobados por la sociedad. El psicoanálisis freudiano distingue cinco etapas del desarrollo humano:

- Etapa oral (del nacimiento a los 12 ó 18 meses) La principal fuente de placer del bebé se orienta hacia las actividades de la boca, como chupar y comer.
  
- Etapa anal (de los 12 ó 18 meses a los 3 años) La retención y expulsión de sus heces produce placer en el niño. La zona de gratificación es la región anal.
  
- Etapa fálica (de los 3 a los 6 años) Época del "romance familiar", el complejo de Edipo en los niños y el de Electra en las niñas. La zona de gratificación se desplaza hacia la región genital.
  
- Etapa de latencia (de los 6 años a la pubertad) Etapa de transición hacia otras más difíciles. Los jóvenes comienzan a adoptar los roles de género y desarrollan el super ego. Pueden socializarse, desarrollan habilidades y aprenden acerca de ellos mismos y de la sociedad.
  
- *Etapa genital (adolescencia y edad adulta)* Los cambios fisiológicos de la pubertad realimentan la libido, energía que estimula la sexualidad. Relaciones heterosexuales y exogámicas. Es la última etapa, antes de entrar a la edad adulta.



### **3.3. Grupos étnicos existentes en Guatemala**

El grupo crea la cultura del grupo y los diferentes elementos culturales (el idioma, el carácter del pensamiento, las relaciones interpersonales, la jerarquía social, el trabajo, etc.) identifican a los individuos es decir, producen identidad. Esta no es más que la expresión abstracta de la acción identificadora del grupo que es particular y concreta. El proceso de identificación es un proceso de relaciones que se producen a lo largo de los años de vida del niño y del hombre en su trayectoria de crecimiento, que lo lleva hasta la incorporación plena y múltiple de la persona, en la edad adulta. La identidad es la relación del individuo con el grupo a través de elementos culturales, es decir que la integración del individuo en una cultura se apoya en que la cultura del grupo da expresión a todas las exigencias potencialidades del ser humano.

La totalidad del hombre no se expresa únicamente en los límites de una situación sino como una estructura de posibilidades. Se tendrá así el hombre completo, como situación y como historia, y el grupo humano como horizonte caracterizado por una cultura. El grupo étnico libera a la persona.

La libertad no es únicamente una posibilidad de oponerse, de negarse a imposiciones, es primordialmente un poder de afirmación de relación. La cultura del



grupo por ser a la vez la cultura del individuo, la persona encuentra su libertad de ser y de expresarse. Identidad viene a coincidir con libertad creadora.

Algunos individuos inconformes pueden desarrollar una escala de valores que los separa del grupo. En este caso se ofrece dos alternativas:

1. "Abandonar el grupo renunciado a su identidad étnica (alineación);
2. Promover un cambio en el grupo haciéndolo evolucionar hacia nuevas situaciones culturales. Esto debe realizarse desde el interior del grupo por interesar la cultura como hecho social.

En este caso el individuo no pierde su identidad y el grupo tampoco, únicamente cambian los símbolos culturales de la identidad y el grupo evoluciona."<sup>52</sup>

En este caso no se puede decir que el grupo cambia de identidad. La identidad permanece, lo que cambia es el conjunto de elementos identificantes que el grupo domina y utiliza según su conveniencia.

---

<sup>52</sup> Severo, Martínez Peláez. **Racismo y análisis histórico de la definición del indio guatemalteco.** Pág.76.

### 3.4. Pueblos indígenas localizados en Guatemala

Antonio Gallo Armosino en su libro *Identidad Nacional*, describe a Guatemala como una sociedad con diversidad de culturas, situaciones que amerita una compleja construcción de una identidad nacional, Gallo señala algunos momentos esenciales del idioma indígena y materno quienes según él, determina la identidad.

“El joven indígena se comunica con los suyos, ordena lógicamente sus pensamientos y comprueba su capacidad creativa. La lengua materna le conviene en un instrumento natural de pensamiento y comunicación.

- Las creencias y valores morales sentimientos hacia el mundo y la comunidad crea en el individuo su mundo espiritual.
- La identidad étnica sitúa la persona y el grupo en el universo, a través de actitudes cósmicas que reflejan su concepción.

Todo esto determina en el individuo su cosmovisión y se transmite de generación en generación por la vía oral, es decir, la comunicación directa.”<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Gallo Armosino, Antonio. *Identidad Nacional*. Pág. 10.



### **3.5. Idioma o lenguas de las etnias mayas que se hablan en el territorio guatemalteco.**

El idioma es uno de los pilares sobre los cuales se sostienen la cultura siendo en particular un vehículo de la adquisición de la cosmovisión indígena, de sus conocimientos y valores culturales. En este sentido todos los idiomas que se hablan en Guatemala merecen igual respeto. En este contexto, se deberá adoptar disposiciones para recuperar y proteger los idiomas que se hablan en Guatemala y promover el desarrollo y la práctica de los mismos.

1. K'iche';
2. Mam;
3. Kaqchikel;
4. Q'eqchi';
5. Poqomchi';
6. Q'anjob'al
7. Tz'utujil;
8. Chuj;
9. Ixil;
10. Poqomam;
11. Popti'



12. Jakalteko;
13. Ch'orti';
14. Awakateko;
15. Chalchiteko;
16. Achi;
17. Akateko;
18. Tektiteko;
19. Usumpanteko;
20. Mopan;
21. Itza;
22. Sakapulteko;
23. Sipakapense.

Guatemala es multilingüe porque el país comprende un área geográfica en donde habitan hablantes de los 23 idiomas mayas, además de los hablantes del idioma español, del idioma xinka y del idioma garífuna (Caribe o arawako).

### **3.6. Definición de etnias mayas**

El pueblo maya como tal tiene carácter multilingüe y multinacional, porque

comprenden varias comunidades con sus respectivos idiomas y nacionalidad maya. Cada nacionalidad está representada por sus habitantes que tienen su propia historia, idioma, su indumentaria, su cosmovisión, sistemas de organización, entre otros, además de compartir un historia y un origen común maya y de carácter prehispánico.

Las comunidades mayas conservan semejanzas culturales, que comparten regularmente en obtener una historia que parte del tronco común mayor y del mismo pueblo. En el caso guatemalteco, las comunidades lingüísticas mayas comparten elementos que son parte del pueblo maya. Entre ellos está el sistema vigesimal numérico maya, el conteo del tiempo (calendario maya), forma de verse en relación al universo (cosmovisión), procesos y formas de producción (como el cultivo y cosecha del maíz y frijol), hábitos y formas de alimentación basados en el maíz y frijol, espiritualidad y valores, en el idioma un porcentaje de palabras tienen raíces comunes, aspectos de formas de organización y procesos de toma de decisiones basados en sistemas similares y otros. Las comunidades de pueblo maya, aún cuando tienen muchas semejanzas por ser todos mayas, tienen sus propios idiomas, indumentaria, formas de organización propias, degenerados para partir del sistema de vida, cosmovisión, desarrollan principios y valores mayas.

### **3.7. Clasificación de las etnias mayas**

La civilización maya se desarrolló en torno a la cultura del maíz. Hay una

vinculación histórica de la cultura con la tierra, por lo que el despojo de terrenos y el desarraigo tienen efectos desestructurantes de la cultura muy fuertes, y son fuente de tensiones y conflictividad permanente. En las comunidades mayas han sobrevivido normas, autoridades y procedimientos para la regulación social y la resolución de conflictos que se recrean en el marco de su propia cultura.

Existen las comunidades mayas siguientes:

1. K'iche';
2. Mam;
3. Kaqchikel;
4. Q'eqchi';
5. Poqomchi';
6. Q'anjob'al
7. Tz'utujil;
8. Chuj;
9. Ixil;
10. Poqomam;
11. Popti'
12. Jakalteko;

13. Ch'orti';
14. Awakateko;
15. Chalchiteko;
16. Achi;
17. Akateko;
18. Tektiteko;
19. Usumpanteko;
20. Mopan;
21. Itza;
22. Sakapulteko;
23. Sipakapense.

## CAPÍTULO IV

### **4. Análisis jurídico sobre la necesidad de la inclusión laboral de la cultura e identidad de los pueblos mayas.**


#### **4.1. Análisis sobre el cumplimiento de los acuerdos de paz en relación a la cultura e identidad indígena**

Dentro de los acuerdos sobre identidad, hay énfasis en el respeto y derecho constitucional al uso del traje indígena. Debe ser respetado y garantizado el derecho constitucional al uso del traje indígena en todos los ámbitos de la vida nacional. Deberá tomarse las medidas previstas del acuerdo para que se luche contra todo tipo de discriminación de hecho en el uso del traje indígena.

Así mismo en el marco de una campaña de concientización a la población sobre las culturas Maya, Garifuna y Xinca en sus distintas manifestaciones, se informará sobre el valor espiritual y cultural de los trajes indígenas y su debido respeto.

Los Acuerdos de Paz marcan un nuevo rumbo en la vida democrática y de desarrollo del país siendo de primordial importancia en razón de que los jóvenes, la





mayoría del área rural, sufrieron las peores consecuencias en el pasado inmediato con relación al servicio militar.

La sociedad guatemalteca sufrió una cruenta guerra civil. Se estima que el saldo de muertos y desaparecidos del enfrentamiento armado llegó a más de 200,000 personas.

#### **4.2. Los Acuerdos de Paz**

La Comisión para el Esclarecimiento Histórico comprobó que el Ejército de Guatemala fue responsable del 85% de las violaciones a los derechos humanos registradas durante el conflicto, seguido de las Patrullas de Autodefensa Civil, los comisionados militares, otras fuerzas de seguridad del Estado y la guerrilla.

Hasta la fecha las violaciones a los derechos humanos presuntamente cometidas por miembros del Ejército durante el conflicto armado continúan en la impunidad. No se han logrado condenas contra los responsables materiales e intelectuales de tales crímenes. Ante dicha situación, la justicia militar es una tarea de importancia para la sociedad guatemalteca, debido a que en los casos en que han sido acusados militares o ex militares por violaciones a los derechos humanos durante el conflicto, la defensa de los imputados ha intentado que el juzgamiento de los casos se traslade al fuero militar.

“La justicia militar no constituye una rama autónoma de justicia, sino un área especializada de la justicia penal, y como tal debe interpretarse, de conformidad con los principios constitucionales que rigen la administración de justicia del país.”<sup>54</sup>

“Los jóvenes obligados a prestar el servicio militar fueron objeto de múltiples violaciones a sus derechos humanos, tuvieron que optar por entrar al ejército, alistarse en los grupos aglutinados en la URNG, o bien optar por ser jóvenes desarraigados, o refugiados en muchos casos porque se vieron forzados a ello.”<sup>55</sup>


La Constitución Política de la República de Guatemala establece una serie de principios sobre los cuales tiene que fundarse todo el sistema de justicia, incluyendo la justicia militar. El Artículo número 4 regula el principio de igualdad ante la ley: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”.

El Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, no por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

---

<sup>54</sup> Arce Gordillo, Juan Pablo. **La justicia militar acorde al Estado constitucional de derecho en Guatemala.** Pág. 82.

<sup>55</sup> **Ibid.** Pág. 84.




Ambos principios anotados determinan las bases para que todas las personas, sin distinción tengan que ser juzgadas por tribunales imparciales.

Es de importancia tomar en consideración que la justicia militar se encuentra íntimamente relacionada con las funciones que se le asigna a la institución militar, y en dicho sentido la Constitución Política de la República guatemalteca le otorga funciones bastante amplias al Ejército. El Artículo 244 de la misma señala: “Integración, organización y fines del ejército. El ejército de Guatemala, es una institución destinada a mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior”.

Los Acuerdos de Paz sostienen la necesidad de reformar las funciones del ejército de Guatemala, de tal forma que la institución militar concentre sus funciones a la defensa del territorio ante amenazas externas.

La misión del ejército de Guatemala queda definida como la defensa de la soberanía del país y de la integridad de su territorio y no tendrá asignadas otras funciones y su participación en otros campos se tiene que limitar a tareas de cooperación.

Todo lo anterior se constituyó en un clima de violencia institucional que superó




todas las expectativas. Es fundamental superar esa cultura de violencia y trabajar en una agenda integral orientada a superar las causas del enfrentamiento y sentar las bases de un nuevo desarrollo.

#### **4.3. Motivo sobre la necesidad de la inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas.**

En el reconocimiento de la identidad y derechos de los pueblos indígenas es fundamental la construcción de una nación de unidad nacional multiétnica, pluricultural y multilingüe.

El respeto y ejercicio de los derechos políticos, culturales, económicos y espirituales de todos los guatemaltecos es la base de una nueva convivencia que refleje la diversidad de su Nación, con una nueva cultura y valores así el respeto a la religión y pensar de cada persona en nuestra sociedad, provocara una vida en armonía sin discriminación.

Del reconocimiento de la pluriculturalidad de la nación guatemalteca, tiene que pasarse necesariamente a la práctica de aceptar ese modo distinto de ver las cosas, de concebirlas, de valorarlas, de otra forma se está ante una cultura dominante, que es la que fija los parámetros valorativos a grupos diferentes en una



sociedad que no los trata como iguales, salvo cuando les exige obligaciones y esta es en forma discriminatoria.

Por ello es que se tiene que tener un contenido amplio de esta pluriculturalidad donde se acepten formas diferentes de servir a la patria, con otros parámetros culturales, donde la cosmovisión y la identificación con la naturaleza tienen carácter prioritario por lo que se debe evitar la homogenización de personas diferentes en sus concepciones de la sociedad y de los valores en una institución, que solo reconoce como principios fundamentales a la disciplina y la obediencia.

“El fortalecimiento del poder civil ofrece la oportunidad histórica de renovar las instituciones para que en forma articulada puedan garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia y la seguridad para el desarrollo integral de la persona.”<sup>56</sup>

Fortalecer el poder civil significa la desmilitarización de la sociedad como un valor prioritario, profesionalizar al ejército de Guatemala para que adecue sus funciones a una nueva época de paz y democracia.

Es importante contar con el consenso de la sociedad civil, para buscar las soluciones a la problemática que tiene la sociedad guatemalteca.

---

<sup>56</sup> Rodríguez Barillas, Alejandro. **Jurisdicción militar**. Pág. 56.

#### **4.4. La visión del Estado en relación a la cultura e identidad de los pueblos indígenas**

Cuando se habla de identidad de los pueblos indígenas, es en lo relacionado a los pilares que sostienen toda una construcción filosófica sobre la forma de ver el mundo y de estar en él las notas distintas de esta identidad entre las cuales se encuentran:

- i. Descendencia directa de los mayas.
- ii. Idiomas que provienen de una raíz maya común.
- iii. Una cosmovisión que se basa en la relación armónica de todos los elementos del universo, en el que el ser humano es sólo un elemento más, la tierra es la madre que da la vida, y el maíz es un signo sagrado, eje de su cultura. Esta cosmovisión se ha transmitido de generación en generación a través de la producción material y escrita.
- iv. Una cultura común basada en los principios y estructuras del pensamiento maya, una filosofía, un legado de conocimientos científicos y tecnológicos, una concepción artística y estética propia, una memoria histórica colectiva propia, una organización comunitaria fundamentada en la solidaridad y respeto a sus semejantes, y una concepción de la autoridad basada en valores éticos y morales.

Las políticas integracionistas de las últimas tres décadas atentaron contra la identidad de los pueblos indígenas, no se respetó la cosmovisión y en aras de defender la patria, se trató de integrarlos a una cultura diferente, obligándolos a renunciar a sus propios valores.

#### **4.5. Origen de la discriminación en Guatemala**

La discriminación ha tenido sus orígenes en cada momento histórico, y observa desde la esclavitud que hubo en la invasión de los españoles, otro momento histórico fue el conflicto armado interno ya que se vio más afectada el sector excluido que son los pobres y en su mayoría indígenas. Actualmente las causas de la discriminación en la experiencia de las mujeres mayas entrevistadas son: las diferencias económicas, sociales y culturales (el traje típico y el idioma); la prepotencia, la falta de equidad de género, la pobreza, también la ideología machista, la falta de comunicación con los opresores, falta de principios y valores sociales e ideologías de superioridad que simplemente demuestran inseguridad y baja autoestima en ellos mismos (los opresores). En este contexto las mujeres mayas han sobrevivido a la discriminación la cual ha sido creada por la clase dominante solo para justificar la opresión del indígena.

La discriminación es un fenómeno psicológico, social y antropológico que tiene que ver con todos los pueblos. Está tan internalizada que se ejerce inconscientemente

y afecta a toda mujer maya aunque algunas lo nieguen, muchas reaccionan muy heridas y lastimadas aunque frente al agresor se aparenta no importarle, en este momento se utilizan los mecanismos de defensa y esto significa que en el interior duele el hecho de la discriminación. Si se desea erradicar la discriminación en Guatemala se debe exterminar al opresor que hay en cada individuo. No se puede cambiar el entorno si no cambian las personas, para dejar de transmitir y repetir en las familias, los patrones aprehendidos.

#### **4.6. Análisis jurídico sobre los efectos de la no inclusión de la cultura e identidad de los pueblos indígenas**

El reconocimiento de los pueblos indígenas es fundamental para la construcción de la unidad nacional basada en el respeto y ejercicio de los derechos apolíticos, culturales, económicos y espirituales de todos los guatemaltecos. La identidad de los pueblos es un conjunto de elementos que los definen y a su vez los hacen reconocerse como tal.

Tratándose de la identidad maya que ha demostrado una capacidad de resistencia secular a la asimilación, son elementos fundamentales:

- a) "La descendencia directa de los antiguos mayas;
- b) Idiomas que provienen de una raíz maya común;




- c) Una cosmovisión que se basa en la relación armónica de todos los elementos del universo, en el que el ser humano es sólo un elemento más, la tierra es la madre que da la vida, y el maíz es un signo sagrado, eje de su cultura. Esta cosmovisión se ha transmitido de generación en generación a través de la producción material y escrita por medio de la tradición oral, en la que la mujer ha jugado un papel determinante;
- d) Una cultura común basada en los principios y estructuras del pensamiento maya, una filosofía, un legado de conocimientos científicos y tecnológicos, una concepción artística y estética propia, una memoria histórica colectiva propia, una organización comunitaria fundamentada en la solidaridad y el respeto a sus semejantes, y una concepción de la autoridad basada en valores éticos y morales; y
- e) La auto identificación.<sup>57</sup>

#### **4.7. Los derechos humanos**

Dentro de la segunda generación de derechos humanos reconocidos internacionalmente se encuentran los derechos sociales. Estos rigen dando una protección al conglomerado social o humano en forma colectiva, esto quiere decir que el cumplimiento a estos derechos por parte del Estado tiene que ser de observancia para todo el componente humano del mismo y que son inherentes a

---

<sup>57</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA). **Suplemento al décimo Informe sobre Derechos Humanos. Funcionamiento de Justicia.** Guatemala, enero 2000.



cada grupo social humano que se encuentre radicado en forma permanente dentro de éste territorio.

Dentro del grupo de estos derechos que están reconocidos por Guatemala, en la Constitución Política de la República, promulgada y en vigencia desde el año de 1986, cita en su Título Dos, Capítulo Dos, Derechos Sociales, los comprendidos y relacionados con la familia, cultura, las comunidades indígenas, la educación y las universidades que operan en el país, el acceso al deporte, salud, seguridad y asistencia social, el derecho al trabajo y las relaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al propio Estado y el régimen económico y social de estos. En el presente estudio ocupa lo referente al campo del derecho de trabajo y demás temas relacionados por ser parte de nuestro estudio individualizado.


El derecho al trabajo que regula la constitución es un derecho de la persona y una obligación social, según el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que el hombre en sus relaciones económicas con la necesidad de proyección comercial para obtener con sus semejantes, mediante el esfuerzo de cada hombre, los medios económicos que sean necesarios para satisfacer sus propias necesidades; hace surgir de esa propia naturaleza del hombre el derecho al trabajo. Esto quiere decir que además del deber de trabajar de cada persona, existe también el derecho a trabajar, que la misma persona determine libremente su naturaleza de trabajo: (trabajador dependiente o independiente); ¿Y porqué citar que el derecho al trabajo es un derecho de la

persona y una obligación social?. Fácil. Porque el derecho al trabajo es un derecho o facultad relativa a la persona que desea trabajar y superarse económica y socialmente y poder vivir de una manera más digna para él y su familia; pero también decimos que es una obligación social, porque es una manera de ayudar en varias formas el propio Estado o comunidad en la que se vive. Cabe mencionar que en la declaración de los derechos del hombre de 1789".<sup>58</sup>

El derecho de trabajo se alzó como el defensor del hombre en contra del capital y de los poderes organizados de la burguesía para seguir explotándolos, porque se basó en la libertad humana; tiene como exigencia la supresión de la esclavitud y de la servidumbre, es decir la libertad al trabajo que tanto mencionamos. De ahí surge la idea del derecho internacional del trabajo que consagra que el derecho del trabajo es el derecho de los hombres, cualquiera que sea el lugar donde se encuentran, su nacionalidad, su raza, credo o su doctrina política. Se hace mención que el derecho nacional e internacional del trabajo llevaron a cabo una relación dual: el primero sirvió en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por justicia social y este a su vez se tornó internacional con vida propia para dejar caer sobre las naciones del mundo una fuente nueva de beneficios, de porqué se le conoce como derecho universal del trabajo y no como derecho internacional, ya que hasta la Organización de las Naciones Unidas tienen la declaración universal de los derechos humanos no internacional de derechos humanos.

---

<sup>58</sup> De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 30.




Al reconocerse como derecho universal el derecho del trabajo también busco ser fuente de dignidad humana al basarse en la libertad de trabajo que posibilitaba a la persona un mejor nivel de vida adecuado a cada trabajo, asegurando una existencia, salud y en general el bienestar de la familias de los trabajadores y de ellos mismos, lo anterior queda plasmado en los Artículos. 20, 22 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1793 y se empezó a hablar como derecho del hombre a este nuevo derecho del trabajo. El derecho del trabajo es aquella norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, asegurando su naturaleza, siendo ésta un estatuto que la clase trabajadora impuso en las leyes para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben de corresponderle por la prestación de sus servicios.

En este sentido la Constitución indica en el Artículo 102 que los derechos contenidos en esa norma de orden constitucional son los derechos mínimos que poseen los trabajadores y en el artículo 106 del mismo cuerpo legal llama a éstos a ser superados a través de las formas de contratación que existen en la legislación y que el Estado se compromete a aplicar y a fomentar dichas formas de contratación. Manifiesta que estos derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables aún cuando estén contenidos en algún contrato ó ley que sean inferiores a los preestablecidos en el ordenamiento jurídico del país, donde se desarrolla el principio que antes mencionamos y que estos serán nulos de pleno derecho.



#### **4.8. Acceso a la justicia**

La Constitución Política de la República de Guatemala, más bien garantiza a todas las personas que habitan Guatemala, sin importar su credo, raza, color, etnia o estatus social o nacionalidad el acceso al aparato judicial del país, garantizándole así su derecho de defensa y su derecho de acción. Dicho acceso a la justicia es un derecho humano básico, garantizado y encuadrado como garantía constitucional e Individual de las personas, en la primera generación de los derechos humanos por parte de la Organización de las Naciones Unidas, donde podemos hablar ya de la internacionalización de los derechos humanos ó lo que podríamos agrupar en un sistema internacional de protección de derechos humanos, con la entrada en vigencia de los pactos universales de Derechos Civiles y Políticos y el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el año de 1976, año que marca el verdadero nacimiento de éste sistema internacional; ratificado en el preámbulo de la Constitución Política de la República que cita textualmente: ...”y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, igualdad, justicia...; decididos a impulsar la plena vigencia de los Derechos Humanos dentro de un orden institucional estable...”, que como el Estado cita, sobre el deber de velar porque este derecho de acceso a la justicia se cumpla a la mayor amplitud posible dentro de sus recursos propios, garantizando a todo el grueso de la población (ladinos e indígenas sin importar clases sociales), que podrán ser atendidos y encontrar una solución a sus problemas jurídicos.



En cuanto a que la igualdad y seguridad del Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala, en forma resumida los encargados de velar por la aplicación e interpretación de las leyes, actúen basados en que el derecho debe de imperar sin distinciones ni discriminaciones. El funcionario, debe de contar con un grado de educación suficiente para poder discernir y razonar en pro de las personas quienes eligieron a éste, quien debe actuar sin prepotencia.

Se dice entonces que el Estado tiene la obligación de velar por el acceso de todas las personas que constituyen parte de éste mismo ente, y que como mandato constitucional, está coaccionado por su propio ordenamiento jurídico interno supremo a cumplir con dar ése acceso, que a su vez es el pilar clave ó la estructura básica del ya tan mencionado “sistema nacional de protección de los derechos humanos”, porque se parte diciendo que el acceso a la justicia es una excelente forma de protección a los derechos humanos tanto básicos como generales. Este es el pilar básico de suprema importancia porque entendemos como acceso a la justicia o sistema de justicia, aquel conjunto de normas jurídicas, instituciones y procedimientos que dentro de una determinada sociedad, sirven para la solución de los conflictos entre las personas y la citada protección de los derechos de aquellos (personas e instituciones dentro de cada grupo social).

El sistema de justicia dentro de cada sociedad, es más bien un subsistema social, que termina siendo un complejo y dinámico orden, compuesto de instituciones (Ministerio Público, Organismo Judicial, Instituto de la Defensa Pública Penal, etc.);

personas (Jueces y Magistrados, abogados públicos y litigantes, auxiliares judiciales, Policías Nacionales Civiles y periodistas enfocados al sistema jurídico nacional) y normas o procedimientos que determinan su actuar en cada caso en particular.

Ahora cada sistema nacional o internacional de protección a los derechos humanos a tratado de atender los problemas y esfuerzos de reforma, modernización y fortalecimiento de los sistemas de justicia, porque es un punto en concordancia entre ambos sistemas, que un buen acceso al sistema de justicia que sea eficiente, capaz, de buena calidad y que funcione con la celeridad y prontitud, esto constituye la principal garantía de la efectiva vigencia de los derechos humanos, y que a su vez las garantías individuales son una máxima barrera contra sus violaciones y su mejor medio de restitución en caso de haber sido violados esos derechos.

En caso de violación a estos derechos están las garantías generales que se derivan del propio Estado o de la organización constitucional; y las llamadas garantías especiales que derivan de medios legislativos dentro del propio ordenamiento jurídico. Hablando de las garantías generales hay que recordar que estas se derivan de un principio base del ordenamiento jurídico de la base del Estado y de la base de toda defensa de los derechos y es el principio de legalidad. Este es la nota jurídica esencial a la naturaleza del Estado mismo; es decir, que toda la disciplina del Estado esta establecida por la existencia de normas jurídicas; o todo acto de persona, autoridad, en sentido individual y colectivo tiene la

obligación de estar basado en este principio. Y dentro de las garantías individuales, tenemos procedimientos especiales, técnicos jurídicos que han creado instituciones de esa índole para proteger los derechos humanos de las personas. Por citar ejemplos de nuestra legislación tenemos el principio del nulla poena sine legis; que lo encontramos en el Artículo 17 de la Carta Magna y desarrollado dentro del Código Procesal Penal (Decreto Número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala) y el Código Penal (Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala); en los Artículos primeros de cada texto legal, que cita que no existe la posibilidad por parte del Estado, de señalar una pena en contra de alguna persona, si no esta señalada en la legislación una figura típica de delito que reúna dentro de sí, los elementos materiales y psicológicos para constituir esa figura tipo penal, como por ejemplo la antijuridicidad o la tipicidad, que no estando establecidas en el actuar de la persona como constitutivos de actos delictivos, no se le puede castigar por transgredir el orden jurídico estatal, solo por citar el ejemplo de dichas instituciones, que en este caso, son del campo del derecho penal.

Se termina el tema citando que los derechos humanos son el género dentro del ámbito de los derechos humanos, que son atribuciones y facultades de las personas reconocidos por cada Estado y por la comunidad internacional, también protegidos por los sistemas nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de cada uno de esos mismos, que son inalienables, intransigibles; y las garantías individuales son la especie, que en este caso son los



mecanismos que cada Estado dentro de su particular sistema nacional de protección de los derechos humanos aplica directamente a las personas, y recordar que cuando el propio Estado no es capaz de proteger efectivamente estos derechos actúa subsidiariamente el sistema internacional cuando son violados ó tergiversados estos derechos ya reconocidos, por parte de cualquier persona, institución o también del propio Estado, las cuales son garantizadas por él mismo a través de las garantías constitucionales vigentes, de donde se deduce que la seguridad es el factor que impulsa a los hombres a vivir en sociedad y constituir un orden jurídico, como se menciona anteriormente, toda vez que el Estado debe velar por la protección de los derechos inherentes a la persona, porque éste es un orden y una forma de vida, que responde a la exigencia de hacer posible la vida misma; y la vida para la cual tiene vigencia el derecho, no es la vida humana auténtica, la *vida individual de cada uno, sino la vida social, es decir, la vida que el hombre vive en común con los demás en sociedad.*



## CONCLUSIONES

1. El principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala es violentado, al excluir al derecho laboral a los indígenas en Guatemala de los derechos constitucionales en materia laboral.
2. Los empleadores de trabajadores, al no tener una relación de trabajo o un contrato de trabajo deja en abandono la asistencia y los derechos de los indígenas en Guatemala.
3. Al no contar con el apoyo de ninguna institución ni del Estado que contribuya con políticas laborales especiales para la población indígena guatemalteca, se violan acuerdos de paz y derechos esenciales de todos los guatemaltecos indígenas.





## RECOMENDACIONES

1. El principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala no debe ser violentado, y debe de darse participación en el ámbito laboral a los indígenas tanto en el trabajo como en el respeto de sus culturas y tradiciones.
2. Es necesario que el Ministerio de Trabajo, por disposición de la ley, vele por todo trabajador, que sea discriminado, por su vestuario, idioma o creencias por ser de una etnia indígena, para que exista igualdad de derechos laborales en Guatemala.
3. La Procuraduría de los Derechos Humanos, como una institución en protección a los derechos de todas las personas, debe de velar para hacer cumplir los derechos de los indígenas que laboran y deben de promover la inclusión de los derechos indígenas en el ámbito laboral.





## BIBLIOGRAFÍA

ARCE GORDILLO, Juan Pablo. **La justicia militar acorde al Estado constitucional de derecho en Guatemala.** Guatemala: Ed. ICCPG. 2002.

BAYÓN CHACÓN, y E. Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajo.** 5a ed.; Madrid, España: (s.e.), 1964.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Talleres de Impresión de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo.** Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed: Harla, México 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Ed: Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina. 1980.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 14a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 1t., 2vol.; 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.

CABAMUS PELLICER, Carlos Rafael. **Lo maya una identidad con futuro.** (s.e.) (s.l.i). 1996.

CAJAS LÓPEZ, Marco Tulio. **El proceso de las políticas públicas.** Guatemala: (s.e.) 2007.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas Venezuela: Ed. Naciones. 1989.



CASTÁN TOBEÑAS, José. **Derecho civil español**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. 1978.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Orion. Sexta. ed: 2004.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1988.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.

**Diccionario enciclopédico Lexus**. Cd.room.

**Enciclopedia multimedia Encarta 2006**. Cd. Room.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FRITZ, Perls. **El enfoque gestáltico y testimonios de terapia**. Santiago de Chile. (s.f)(s.e.).

GALLO ARMOSINO, Antonio. **Identidad Nacional**. Guatemala. Universidad Rafael Landivar. (s.e.). 1994.

Grupo de Mujeres Mayas de Kaqla. **Las palabras y el sentir de las Mujeres Mayas de Kaqla**. (s.l.i.) (s.e.) 2004.

GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1984.

Instituto Nacional de Estadística. **Informe del Instituto Nacional de Estadística**. INE, Guatemala. 2006.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco.** IUS Ediciones.2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo.**1t. y 2t. UNAM, México: Ed. Impresos Aldina Rosell y N, (s.f.)

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Juan. **Nociones de salud pública.** Ed: Fundación polar. Caracas Venezuela. 2001.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, Gustavo Antonio. **Factores de infertilidad y su pronóstico de embarazo.** Clínica de Infertilidad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala: (s.e.) 1999.

MARTÍNEZ PELAEZ, Severo. **Racismo y análisis histórico de la definición del indio guatemalteco.** Colección para la docencia No. 1. Guatemala: Ed Universitaria. Departamento de publicaciones. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1983.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA). **Suplemento al décimo Informe sobre Derechos Humanos. Funcionamiento de Justicia. Guatemala.** Enero 2000.

MORRIS, Charles y Albert Maisto. **Psicología.** México: Ed. Perarson. 2001.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo.** 2t., 2vol.; México: Ed. Porrúa, 1983.

NAJARRO PONCE. Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** (separada para la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala. Epoca X julio - septiembre 1979. No. 3) Guatemala (s.e.) 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed: Heliasta Viamonte. Buenos Aires Argentina. 1982.

PAPALIA, Diane E. **Psicología del desarrollo.** Colombia: (s.e.). 2001.





PERCH, Herman. **Derecho del trabajo, traducido al español por Ernesto Krotoschin**. 5a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1961.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Ed: Pirámide S.A. Madrid, España 1976.

RIEZNİK DOSSIER, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. 3ª ed. Buenos Aires. Ed: Biblos. 2007.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho civil mexicano**. T. I Antigua Librería Robredo, México, 1949.

RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.

RODRÍGUEZ BARILLAS, Alejandro. **Jurisdicción militar**. Guatemala: Ed. ICCPG. 1998.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t., 1vol. Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

SOPENA, Ramón. **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española, Tomo I**. Ed: Ramón Sopena, Barcelona. 1985.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **La persona jurídica**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1986.

#### **Legislación:**

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



**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441 y sus reformas.

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