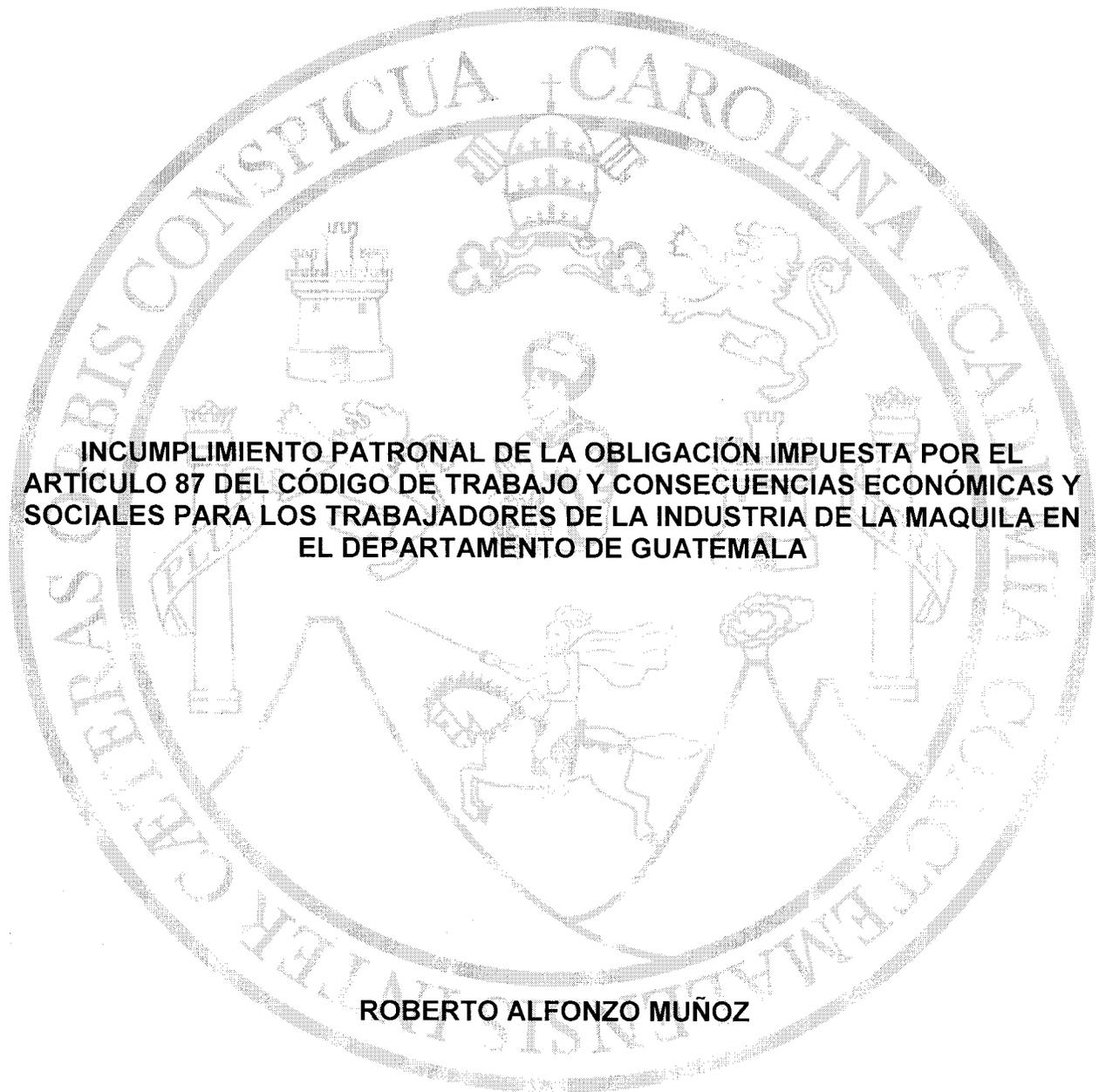


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL
ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN
EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

ROBERTO ALFONZO MUÑOZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2015

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

**INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL
ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN
EL DEPARTAMENTO DE 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

ROBERTO ALFONZO MUÑOZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2015

**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
SECRETARIO: Lic. Lic. Daniel Mauricio Tejada Ayestas.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Licda. Ana Reina Martínez Antón
Lic. Carlos Miguel Barrera Estrada

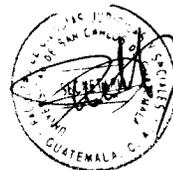
Segunda Fase:

Lic. Héctor Rene Granados Figueroa
Lic. Edwin Leonel Diéguez Alvarado
Lic. Rene Siboney Polio Cornejo

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

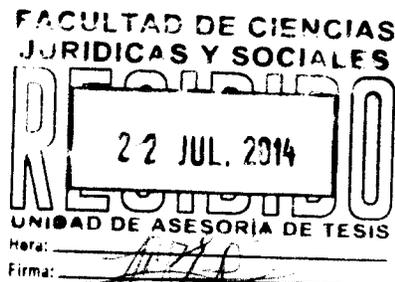


Oficina Jurídica
Licenciado Juan Luis Soto Monterroso



En la ciudad de Guatemala, 17 de julio de 2014

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



Estimado Doctor:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera para asesorar al bachiller **ROBERTO ALFONZO MUÑOZ (ÚNICO APELLIDO)**, quien se identifica con el número de carne **200818539**, respecto a su trabajo de tesis intitulado **"INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"**. Me es grato hacer de su conocimiento:

1. Contiene un análisis sobre las consecuencias económicas, sociales y jurídicas sobre el incumplimiento patronal a la obligación impuesta por el Artículo 87, del Código de Trabajo.
2. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, que dio a conocer las consecuencias económicas y sociales del incumplimiento por parte del patrono al no entregar la constancia de trabajo; sintético, estableció la importancia de una normativa que indique las directrices a seguir; el deductivo, estableció la falta de una norma jurídica para sancionar dicha infracción;
3. Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, así también encuestas realizadas a trabajadores de la industria de la maquila, con las cuales se logró obtener la información doctrinaria y legal actualizada.
4. La redacción utilizada es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina.
5. La tesis contribuye científicamente ya que estudia y analiza cómo se puede establecer una normativa que de las directrices a seguir al momento de sancionar al patrono por el incumplimiento al Artículo 87, del Código de Trabajo.

Lic. Juan Luis Soto Monterroso
ABOGADO Y NOTARIO



Oficina Jurídica
Licenciado Juan Luis Soto Monterroso

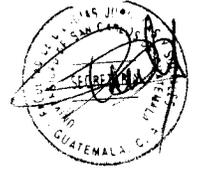


6. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí y con los capítulos de la tesis. Al trabajo de tesis se le hicieron algunas enmiendas, las cuales fueron atendidas por el sustentante. El autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios.
7. Los objetivos formulados establecieron claramente, que el incumplimiento patronal a la obligación impuesta por el Artículo 87, del Código de Trabajo, acarrea para el trabajador negativas consecuencias desde los aspectos social, cultural y económico.
8. La bibliografía empleada es la adecuada y se ajusta perfectamente al análisis del tema investigado.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de tesis llena los requisitos necesarios que establece el Artículo 32 para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con la tramitación correspondiente previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Juan Luis Soto Monterroso
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de julio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante ROBERTO ALFONZO MUÑOZ, intitulado: "INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL ARTÍCULO 87, DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL DEPARTAMENTO DE 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/sllh.

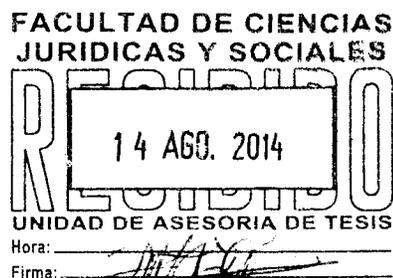




LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO
3ª AVENIDA 13-62, ZONA 1, CIUDAD DE GUATEMALA
TEL. 2232-7938

En la ciudad de Guatemala, 14 de Agosto de 2014

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



Estimado Doctor:

Como revisor de tesis le doy a conocer que acorde al nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veintidós de julio del año dos mil cuatro, procedí a la revisión del trabajo de tesis del bachiller **ROBERTO ALFONZO MUÑOZ (ÚNICO APELLIDO)**, quien se identifica con el número de carne **200818539**, respecto a su trabajo de tesis intitulado "**INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**". Después de la revisión encomendada, le doy a conocer:

1. Procedí a la revisión del referido trabajo, analicé el informe de investigación y luego comenté con el autor sobre las correcciones y recomendaciones necesarias. La tesis tiene de principio a fin un contenido científico y estructura un tema crítico.
2. El método científico y las técnicas de investigación documental, la observación indirecta, así como la bibliografía examinada es la recomendada para el profundo estudio jurídico y teórico del tema investigado.
3. La metodología y técnica de investigación utilizadas, demuestran un alto nivel dentro de la presente investigación, pues el bachiller **ROBERTO ALFONZO MUÑOZ (ÚNICO APELLIDO)**, desarrolló con destreza y conocimiento el método analítico, inductivo, deductivo, comparativo y sintético, con lo cual abordó de manera científica el problema estudiado. Los temas estudiados son congruentes con el desarrollo lógico de la investigación. En cuanto a las técnicas, las mismas fueron las apropiadas para desarrollar un trabajo con rigor científico en consonancia con los objetivos trazados.
4. Así mismo, es de hacer notar que las conclusiones y recomendaciones reflejan la trascendencia e importancia que representa el análisis profundo acerca de las



LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO
3ª AVENIDA 13-62, ZONA 1, CIUDAD DE GUATEMALA
TEL. 2232-7938

consecuencias jurídicas y económicas que genera el incumplimiento patronal de entregar la constancia de trabajo a los trabajadores de la industria de la maquila, y sus posibles soluciones.

5. La bibliografía que se utilizó fue la adecuada y la pertinente que permitió la obtención, fundamentación y explicación de cada uno de los capítulos integrantes, buscándose apoyo en las fuentes electrónicas como bibliotecarias, siendo de gran importancia las nacionales y sobre todo las internacionales, que fueron de gran ayuda en la elaboración de esta investigación.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. Es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que continúe su trámite.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle al Señor Coordinador, mis altas muestras de consideración y estima.

Atentamente,


Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

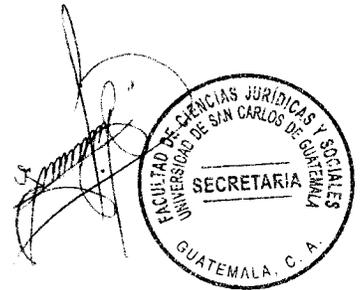


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

RA

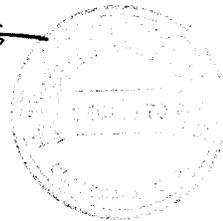
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de enero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROBERTO ALFONZO MUÑOZ, titulado INCUMPLIMIENTO PATRONAL DE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL ARTÍCULO 87 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL DEPARTAMENTO DE 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.



BAMO/srrs.


Lic. Arnoldo Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser ese espíritu que me brinda protección y me da fuerza, para seguir luchando y me permite continuar con mi destino, hasta donde Él lo permita; gracias Señor por ser esa guía en mi camino, y por brindarme la oportunidad de haber alcanzado una meta más, y poder darle una alegría a mi madre que tanto se lo merece y a mi familia. Gracias.

A MI MADRE:

Mamá, no hay palabras para demostrarle mi agradecimiento, y si existiesen no alcanzaría a dar a conocer mi gratitud y amor hacia usted; agradecerle por todo lo que me ha dado, por darme esta gran oportunidad de seguir estudiando y ser alguien en la vida, por permitirme alcanzar una meta más, de las muchas que vienen. Espero algún día llegar a recompensar en su totalidad lo mucho que me ha dado. Irma Muñoz, gracias a tí, hoy tu hijo no es ni bueno ni malo, hoy tu hijo se está graduando, gracias madre, te amo.

A MIS HERMANOS:

Marco Antonio, Gaspar, Rosaura y Alex, gracias por el apoyo demostrado y el aliento que me han dado para seguir luchando y poder alcanzar esta meta.

A MIS TÍOS:

Marina, Refu, Ramiro y Juan José, gracias por el apoyo brindado, por el ejemplo dado, por ese cariño demostrado, gracias por criarme como su hijo y ser mi madre y mi padre y no dejarme; este triunfo también es gracias a ustedes, gracias por cuidarme.



A MIS PRIMOS: Blady, Dulce, Flor, Fredy, Héctor, Jorge, José, Mariela, Renato, Rocío, Susi; gracias por la amistad y el apoyo brindado.

A MIS SOBRINOS: Dorian, Samantha, Katerine, Emmanuel; que mi esfuerzo le sirva como inspiración para alcanzar sus metas.

A MIS AMIGOS: Abner Hernández, Alan Zapeta, Alex Morales, Alex Montenegro, Allan Herrera, Ana Lucía Aceituno, Andalucía Minera, Arely Solares, Carlos Escobar, Cesar Soto, Esaú Solares, Ibis Soto, Jessica de Rodríguez, Joel Rodríguez, José Casasola, Julio Pérez, Karla Aguirre, Leonela Mauricio, Ligia Castillo, María Elisa Tejada, Roger Reyes, Ronal Villalobos, gracias por su amistad y la ayuda brindada durante toda la carrera; Karla, Alex, José, gracias por ayudarme a estudiar mis privados. Así mismo al Lic. Juan Luis Soto Monterroso, Lic. Armino Castillo, Lic. Guerrero, Lic. Gabriel Bautista, por todo su apoyo.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de la gente profesional y productiva de este hermoso país y brindarme los conocimientos necesarios para llegar a obtener este grado académico.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Antecedentes históricos en Guatemala.....	9
1.2.1. Sucesión de leyes de trabajo.....	14
1.3. Contenido del derecho individual del trabajo.....	17
1.3.1. Derecho individual de trabajo.....	17
1.4. Legislación nacional reguladora del derecho individual del trabajo en Guatemala.....	34
1.4.1. Los Artículos 101, 102 y 103, de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuente de derecho guatemalteco del trabajo.....	34
1.4.2. Los Artículos del 1 al 37 y del 61 al 148, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.....	41

CAPÍTULO II

2. Obligaciones provenientes de los contratos de trabajo.....	45
2.4. Formas de contratación.....	45
2.4.1. Por el plazo de su celebración.....	45
2.4.2. Por su forma de celebración.....	48
2.5. Obligaciones del trabajador.....	51
2.6. Obligaciones de los patronos.....	54
2.6.1. Antes de iniciar la relación de trabajo.....	55
2.6.2. Durante la relación de trabajo.....	56
2.6.3. Después de finalizada la relación de trabajo.....	59



CAPÍTULO III

3. Análisis del procedimiento de despido de un trabajador en la industria de la maquila textil	67
3.1. Relación laboral	67
3.2. Reglamento interior de trabajo	69
3.3. Faltas al contrato de trabajo por parte del trabajador	71
3.3.1. Las reglas que rigen el procedimiento para buscar sancionar las faltas de trabajo y previsión social	74
3.4. Llamadas de atención	75
3.5. Suspensión sin goce de salario	76
3.5.1. Suspensión individual parcial	76
3.5.2. Suspensión individual total	77
3.5.3. Suspensión colectiva parcial	77
3.5.4. Suspensión colectiva total	77
3.5.5. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo	78
3.6. El despido	78
3.6.1. Formas de despido	80

CAPÍTULO IV

4. El incumplimiento patronal de la obligación impuesta por el Artículo 87, del Código de Trabajo y consecuencias económicas y sociales para los trabajadores de la industria de la maquila en el departamento de Guatemala	85
4.1. Generalidades	85
4.2. Presentación de trabajo de campo y análisis de resultados	89
4.3. Análisis de la obligación contenida en el Artículo 87, del Código de Trabajo ...	90
4.4. Falta de cumplimiento en la obligación contenida en el Artículo 87, del Código de Trabajo	92
4.5. Consecuencias económicas	94



	Pág.
4.6. Consecuencias sociales.....	95
4.7. Necesidad de reforma legal.....	95
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
ANEXOS	103
BIBLIOGRAFÍA	111



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, la industria de la maquila es más conocida en la información cotidiana no por sus éxitos, si no por los problemas laborales que genera, y se caracteriza por una industria de enclave, genera pocas opciones de superación, injusta y malos tratos a sus empleados. Este trabajo académico analítico sobre la industria maquilera, indica que las labores que se realizan en el área operativa de las empresas de maquila, es un oficio que se aprende con la práctica; sin embargo, al quedarse sin ese empleo, no tiene forma de acreditar los conocimientos que ya tiene en el oficio, por lo que la carencia de la constancia laboral referida, veda a los trabajadores el poder demostrar las competencias adquiridas por experiencia.

La presente investigación, se llevó a cabo desde los puntos de vista jurídico y social, toda vez que el incumplimiento de la norma contenida en el Artículo 87 del Código de Trabajo, por parte de los empleadores de la industria de maquila textil, constituyen una infracción a las normas laborales, cuya consecuencia jurídica aparece regulada en el Artículo 272, del mismo Código, generando consecuencias sociales para el trabajador al no poder acreditar las competencias laborales adquiridas por la experiencia. Esto último, se viene a constituir en la piedra angular del problema que el ponente desea plantear e investigar, mediante el tema propuesto.

El objetivo general de la presente investigación fue demostrar mediante un análisis jurídico, doctrinario, legal y práctico que el incumplimiento patronal de la industria de maquila textil, en cuanto a la obligación contenida en el Artículo 87, del Código de Trabajo acarrea para el trabajador, negativas consecuencias desde los aspectos social, cultural y económico.

La hipótesis sobre la cual se desarrolló la investigación, se planteó como: Los empleadores de la industria de maquila textil, no cumplen con entregar a los trabajadores, al finalizar la relación de trabajo, la constancia a que hace referencia el



Artículo 87, del Código de Trabajo, principalmente para coaccionar y ejercer presión ante el trabajador, con el objeto que este acepte únicamente las prestaciones que el empleador le ofrezca y no las que en derecho le corresponda, provocando que el trabajador que no cuenta con esa constancia no puede acreditar sus conocimientos adquiridos por medio de la experiencia y no pueda demostrar, en juicio, la existencia de la relación de trabajo sostenida.

Este trabajo consta de cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera: El capítulo primero, se denomina derecho de trabajo; en el capítulo segundo, se titula obligaciones provenientes del contrato de trabajo; en el capítulo tercero, se denomina análisis del procedimiento de despido de un trabajador en la industria maquila textil; en el capítulo cuarto, se titula el incumplimiento patronal de la obligación impuesta en el Artículo 87, del Código de Trabajo y consecuencias económicas y sociales, para los trabajadores de la industria de la maquila en el departamento de Guatemala, este capítulo se basa en la investigación de campo realizada con los trabajadores de la industria de la maquila.

En los cuatro capítulos de esta investigación se empleó el método deductivo y técnicas de investigación, las cuales consisten en: consultas bibliográficas; visitas a bibliotecas, hemerotecas; cuestionarios, entrevistas formuladas a personas versadas en el asunto así como profesionales de las ciencias jurídicas y sociales y estadísticas en las tabulaciones y sus gráficas, resultados que sirvieron para verificar la hipótesis y objetividad planteados.

Ante esta situación, el ponente se plantea la necesidad de buscar cuales son las medidas prácticas o legislativas, administrativas o judiciales, que son necesarias dentro del proceso de relación laboral, para que el empleador cumpla efectivamente con la obligación impuesta por el ya mencionado Artículo 87 del Código de Trabajo, para que este documento pueda realizar su función correspondiente al demostrar la existencia de relación de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1. Antecedentes históricos

El estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una idea de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios y su desarrollo en las diferentes civilizaciones que han formado parte de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad con el paso del tiempo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada civilización en forma aislada y distinta, por lo que ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que era casi, el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, este fenómeno se repite regularmente en casi todas las civilizaciones.

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; primero porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar porque son pocas las fuentes históricas que sobreviven y podemos encontrar información.



El hombre fue evolucionando, en un principio no era una sociedad consumista, ya que se trabajaba únicamente para sobrevivir y no existía una relación de subordinación respecto de una persona sobre otra, ya que sólo tomaban de la naturaleza lo necesario para su sobrevivencia.

Con el tiempo el hombre empezó a agruparse y con ello a organizar el trabajo de su producción, y así el excedente de su labor lo intercambiaba por otro que necesitaba (trueque), esto le ayudaba a relacionarse con los demás miembros de la sociedad y a satisfacer sus demás necesidades.

Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reserva a los esclavos, pero existen excepciones ya que la historia recoge que en ciertos pueblos alrededor de dos mil años antes de Cristo, estos estaban protegidos por un código que regulaba las labores de los pobladores, existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, derecho al descanso, a la jornada limitada de trabajo, estableciéndose asimismo obligaciones a cargo de los artesanos, este código se llama:

El Código de Hammurabi, “creado en el año 1760 a.C. (según la cronología media), es uno de los conjuntos de leyes más antiguos que se han encontrado y uno de los ejemplares mejor conservados de este tipo de documento creados en la antigua Mesopotamia y en breves términos se basa en la aplicación de la ley del Talión a casos concretos”.¹

¹ Cruz, Jefferson Andres. **Derecho romano**. <http://jeffer891125.blogspot.com/2012/03/definiciones.html>, consultado el (06 de marzo de 2014).



“Las leyes del Código de Hammurabi (numeradas del 1 al 282, aunque faltan los números 66-99 y 110-111) están escritas en babilonio antiguo y fijan diversas reglas de la vida cotidiana, particularmente:”²

- La jerarquización de la sociedad: existen tres grupos, los hombres libres o “awilum”, los “mushkenum” (quienes se especula podrían ser siervos o subalternos) y los esclavos o “wardum”.
- Los precios: los honorarios de los médicos varían según se atiende a un hombre libre o a un esclavo.
- Los salarios: varían según la naturaleza de los trabajos realizados.
- La responsabilidad profesional: un arquitecto que haya construido una casa que se desplome sobre sus ocupantes y les haya causado la muerte es condenado a la pena de muerte.
- El funcionamiento judicial: la justicia la imparten los tribunales y se puede apelar al rey; los fallos se deben plasmar por escrito.
- Las penas: aparece inscrita una escala de penas según los delitos y crímenes cometidos. La base de esta escala es la ley del Talión.

² **Ibid.**

Además de regular la actividad laboral, este Código hacía mención al robo, la actividad agrícola (o pecuaria), el daño a la propiedad, los derechos de la mujer, los derechos en el matrimonio, los derechos de los menores, los derechos de los esdayos, homicidio, muerte y lesiones. El castigo varía según el tipo de delincuente y de víctima.

“**Las Leyes de Marcu**, estas leyes surgieron posteriormente al Código de Hammurabi, y podemos concluir que se hizo una limitación a las jornadas de trabajo, y no precisamente para que el trabajador descansara sino que porque se dieron cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabajaba para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en el día y descansar en la noche”.³

“**En Roma**, tuvo su origen en pequeñas comunidades agrícolas, con muy escaso comercio y una rígida división de clases sociales. Las condiciones geográficas favorables y la abundancia de recursos naturales produjeron una transición rápida a una estructura social más amplia y compleja. Posteriormente se convirtió en un país agrícola, el cual miraba con menosprecio el trabajo industrial y artesano, por lo que relegaba estas labores a los esclavos. Las labores que realizaban los esclavos eran calificadas como denigrantes y despreciativo, el esclavo desde el punto de vista jurídico era visto como una “cosa”, (estaba por debajo de los animales), este podía ser vendido y su dueño tenía derechos de usar, disfrutar y abusar de él como de cualquier otro bien de su propiedad. En Roma no existía el derecho al trabajo, no estaba regulado ya que

³ Cifuentes Herrera, Miguel Ángel. **Análisis jurídico – doctrinario de la reforma al artículo 77 y adición del artículo 77 bis del reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.** Pág. 3.



estos únicamente se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que se desarrollaba en Roma era la agricultura, pero no solamente esa, existían otras, tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos etc.), pero el problema estaba que, en muchos casos las personas que realizaban estas actividades no eran ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación laboral, además ellos no eran retribuidos por prestar sus servicios, solamente se reconocían ciertos honores públicos”.⁴

“Con el paso del tiempo la esclavitud fue desapareciendo lentamente. Así en Roma, durante el imperio anterior a Constantino, aparecen los colonos, estos eran una especie de siervos no vinculados a un señor individualmente sino a una tierra, por lo que en la evolución pasamos de la esclavitud, a la servidumbre del terruño, y de este a la domesticidad y finalmente al proletariado moderno. Además a raíz de la presión tributaria, resultaba muy gravoso mantener tierras y esclavos, por lo que los romanos comienzan a liberar a los esclavos rústicos, que luego continuaban trabajando la tierra y tenían que pagarles una renta a sus antiguos amos”.⁵

“**En la Edad Media**, con la aparición de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se comienza el lento camino hacia el trabajo libre. El imperio Romano fue cayendo con la invasión de los monjes católicos romanos, estos comienzan a mostrar la cultura y por consiguiente surge una nueva concepción de

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.



trabajo, ya no es considerado denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo, llegando incluso a la concepción de la calidad humana”⁶.

“El fenómeno social que se caracterizó en la Edad Media fue el Feudalismo, que consistía en grandes proporciones de tierra en manos de un señor feudal. En esta época el poder se manifestaba de dos formas: a) el acaparamiento de tierras y propiedades por parte del señor feudal; y b) el poder de la Iglesia Católica”.⁷

“También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes que de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones, que son agrupaciones de personas que tiene la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: a) Maestro; y b) Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)”.⁸

“**Época Industrial.** Surge la Revolución Industrial y el maquinismo, por lo tanto comienza una nueva forma de relación laboral y económica, ya que ha desaparecido el

⁶ Ventura, Nicolás Santiago. **Dificultades que se presentan por la aplicación de criterios personales en la interpretación de las normas jurídicas en materia laboral.** Pág.9

⁷ **Ibid.** Pág.10

⁸ **Ibid.**



feudalismo y queda únicamente en condiciones absolutamente desiguales el dueño del capital frente a una inmensa masa trabajadora”.⁹

“Surge una nueva clase social la burguesía, cambia el atesoramiento del dinero, la concepción moral del trabajo sufre cambios, ya que en la Edad Media los maestros cambiaron por patronos, y los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre el precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de producir en serie y aparecen las maquinas como medios y formas de producir y como consecuencia la devaluación de la mano de obra del hombre y la competencia entre productores”.¹⁰

La explotación del hombre por el hombre fue lo que caracterizó esta etapa, ya que hombres, mujeres y niños por igual son víctimas de explotación laboral, extensas jornadas de trabajo, falta de descanso y muchos vejámenes más.

“Se ve un éxodo rural, ya que artesanos, campesinos emigran hacia la capital buscando una nueva salida ocupacional y una fuente de ingresos. Debido a esta emigración de la población, surgen los fenómenos económicos de la oferta y la demanda, en el cual sólo el empresario es el único beneficiario, aprovechándose de estos fenómenos para ofrecer degradantes condiciones laborales, este nuevo acontecimiento fue lo que dio como consecuencia al Derecho de Trabajo”.¹¹

⁹ **Ibid.** Pág.11

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ **Ibid.**

El trabajo en la actualidad; “en el año de 1940, surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como derecho al trabajo”.¹²

“En el siglo XXI nos encontramos frente a otra revolución tecnológica, el cual creo que es más importante que la revolución industrial. Se ha pasado de la economía del esquema de la fábrica, al sistema informático de la red, produciendo grandes facilidades laborales, comerciales y económicas. Surgen nuevas potencias económicas como la unión Europea, China, Japón, Rusia, Emiratos Árabes Unidos; la velocidad con que han crecido estos países han dado la pauta para la creación, ampliación de nuevos mercados, mayores ganancias incentivando el consumo de productos y servicios al menor costo posible, la globalización del comercio en un mundo inmensamente comunicado y por lo tanto se vuelto consumista; estas pautas señalan las condiciones para el proceso de transnacionalización, cuyas incidencias en el ámbito del trabajo son evidentes”.¹³

“Uno de los efectos de la globalización es que se busca la reducción de todos los costos en la producción, incluidos los laborales y asimismo flexibilizar la normativa laboral. En tal proceso de globalización no todos los países están en igualdad de

¹² Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 5

¹³ Franco, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 13



condiciones. La distribución desigual de la riqueza que ocasiona el crecimiento tecnológico implica que sólo las grandes potencias participen de las ganancias de la informática, siendo el 1% de la población mundial el que domina y acapara todas las ganancias. En cuanto a la mano de obra que se puede requerir para tareas manuales, dado el escaso y ningún desarrollo tecnológico, se obtiene muy barata en los países en vías de desarrollo, como lo son los países Centro Americanos, y otros países tercermundistas. “Por ello el problema de la desocupación es tanto mayor cuando menor sea el nivel de desarrollo, de la riqueza y la independencia de los países participantes de este nuevo orden mundial. Las nuevas fuentes de trabajo que se generan como producto de la inversión extranjera quedarán supeditadas a los bajos salarios y a magras condiciones de trabajo”.¹⁴

1.2. Antecedentes históricos en Guatemala

“De la época precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento”.¹⁵

Todo lo contrario en la época colonial, ya que existen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores. “La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ Molina, Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 39



a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio post-conquista. Instituciones como la encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín a Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa”.¹⁶

“Las famosas leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después”.¹⁷

“Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal. Indicó en lo que era la nueva disciplina jurídica”.¹⁸

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.**

¹⁸ **Ibid.**

“Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de deuda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”. En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”.¹⁹

“Por su parte el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como **Ley del Trabajo**, de 1926, en su artículo 1º. Señalaba que: el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho común y por las disposiciones de esta ley”.²⁰

Era claro que las disposiciones legales de esa época eran de carácter privado, o sea que beneficiaban al patrono.

“Según Luis Fernández Molina, indica que han quedado atrás y como difuminadas en el tiempo, aquellas épocas en la que por Ley de trabajo se decía **mandamientos**, en los que el administrador de justicia laboral era el jefe Político, que el trabajador se le

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ **Ibid.**



denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Largo sería hacer un detalle de las normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina; sin embargo, valgan para formarnos una idea, las siguientes referencias:

- El trabajo obligatorio en caminos e ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista (1933 a 1944); sin embargo es una vieja y odiosa tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo indicaba el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, que crea una **“contribución de caminos”** de tres días cada año o **“pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios”**, este decreto fue modificado por el Número 187 del 26 de Octubre de 1874, que establece el impuesto de Vialidad. El Decreto 1153 Código Fiscal del 30 de Mayo de 1921, aumentaría a cuatro días de trabajo la referida contribución.
- El 21 de febrero de 1906, hubo necesidad por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebran en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos.



- La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia. El Acuerdo del 7 de Septiembre de 1893, autoriza a la Municipalidad de Totonicapán, a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los cultivadores de café.
- El Decreto 163 del 25 de Septiembre de 1876, imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad el sólo hecho de tener las metas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajo precios. En forma parecida, el Acuerdo del 12 de diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la República, a culpables de infracción en el ramo de licores.
- En circular del Ejecutivo a los jefes políticos, del 12 de Agosto de 1903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornales en el campo de doce reales diarios; y más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.
- Huelga. El proceso de la huelga en Guatemala, ha seguido prácticamente el mismo rumbo que el adoptado en otras naciones más industrializadas; así tenemos que en 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 843, decreta se declara punible la paralización, suspensión o



interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, que en 1920, paralizó todo el sistema.

“Cuando fue tomando más forma y presencia, tanto el movimiento laboral como la disciplina laboral autónoma, se creó la cartera de Agricultura y Trabajo (Abril de 1920)”.²¹

1.2.1. Sucesión de leyes de trabajo

El autor Luis Fernández Molina, clasifica la sucesión de leyes en la historia de Guatemala, de la siguiente manera:

A. Reglamento de jornaleros. Decreto 177, del 3 de abril de 1877, anteriormente comentada.

B. Ley de trabajadores. Contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse. Dicha ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros.

²¹ **Ibid.**



Destaca entre los considerandos de esta ley, lo que anteriormente se expuso, en cuanto a que el trabajo no se debe reglamentar sino que debe dejarse “a la espontaneidad individual, las condiciones de oferta y demanda”. “Se reconoce a sí mismo el influjo de las presiones intervencionistas en materia laboral, que promovían un cambio en la estructura normativa laboral, ya que se apunta que se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo de acción independiente.

C. Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo. (Decreto 669).

Emitida el 21 de noviembre de 1906. Su reglamento apareció un año después. Es un precedente de la previsión social.

D. Ley de trabajo. En 1996 se decretó la Ley del trabajo, texto al que podemos referirnos como: “el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral. Entre las instituciones que contiene esta ley, encontramos: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (períodos prenatal y postnatal, inmovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga (pero no la cita como un derecho)”.



E. Código de trabajo. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en gran parte por códigos de países latinoamericanos, basándose específicamente en el Código de Trabajo de Costa Rica. Este primer código ha mantenido su formato inicial ya que son pocas las reformas que se le han hecho.

F. Código de Trabajo de 1961. En mayo de 1961 se emitió el Decreto Número 1141 del Congreso de la República. En realidad se trata a una reforma del Decreto 330, ya que fueron muy pocos artículos los que modificaron del Código anterior.

G. Reforma de 1992. (Decreto 64-92). Contiene la reforma de una treintena de artículos en un orden individual, colectivo, punitivo y procesal. Se marca la instancia a proscribir y sancionar (aunque con poca efectividad) la discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, religión, educación, etc.



1.3. Contenido del derecho individual del trabajo

1.3.1. Derecho individual de trabajo

Guillermo Cabanellas define al derecho individual del trabajo, como: “El centrado en torno del contrato homónimo o a las relaciones laborales en otros enfoques, pero sin trascendencia general”.²²

Landelino Franco, define al derecho de trabajo como: “El trabajo es una actividad realizada únicamente por el hombre, la cual genera un esfuerzo físico y mental, el cual es aplicado para generar riqueza, pero lamentablemente tiende a dignificar la situación social del hombre, ya que lo puede ubicar en una existencia respetable o indecorosa”²³.

Así mismo también lo define como: “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de éstos con el Estado”.²⁴

Asimismo, Guillermo Cabanellas, define al derecho de trabajo como: “Conjunto de normas positivas y doctrinas referidas a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de

²² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

²³ Franco, Landelino. **Op. Cit.** Pág. 1

²⁴ **Ibid.** Pág. 20



los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.²⁵ También lo define como: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.²⁶

La Constitución Política de la República de Guatemala, define al trabajo en su Artículo 101, como un derecho de la persona y una obligación social.

Como podemos observar, la mayoría de autores están de acuerdo en que el trabajo es una actividad lícita que a cambio de un esfuerzo físico y mental, le genera al individuo una retribución económica. Esto implica que el trabajo es un derecho que faculta al individuo a emplearse en actividades productivas lícitas, que le permitan generar un salario para lograr su subsistencia.

Es el Derecho que se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tantos sujetos individualmente considerados, con motivo de trabajo subordinado.

²⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 120

²⁶ **Ibid.** Pág. 121



- **Sujetos del derecho individual del trabajo**

- **El trabajador**

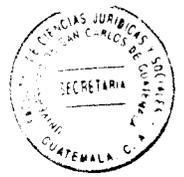
El Código de Trabajo, Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 3, define al trabajador como: toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

- **Patrono**

Según lo estipulado en el Código de Trabajo, Decreto 1141, en el Artículo 2, indica que 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.

- **Representante patronal**

Tal como lo establece el Artículo 4, del cuerpo legal anteriormente indicado, son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, ya sea en forma tácita o expresa.



- **Intermediario**

Según lo estipulado en el Artículo 5, del Código de Trabajo, del Decreto anteriormente en mención: es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono y es el responsable del cumplimiento de las obligaciones patronales.

- **Contrato individual de trabajo y las condiciones de trabajo**

Para Roberto García Martínez, señala: “que la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración”.²⁷

Igual orientación sigue Susana Marigo, afirmando que: “es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”.²⁸

Al respecto De Ferrari, en su Código de Trabajo comentado, define al contrato de trabajo, como: “Aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de

²⁷ García Martínez, Roberto. **El contrato de trabajo**. Pág. 201

²⁸ Marigo, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 170



manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración”.²⁹

Manuel Alonso García, contrario a la subordinación, define al contrato de trabajo, como: “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”.³⁰

El Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 18, define al contrato individual de trabajo como: el vínculo jurídico-económico, mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

“El autor Landelino Franco, establece que del contrato de trabajo surgen los caracteres de éste, los cuales pueden identificarse de la manera siguiente”.³¹

- Es de naturaleza privada, dado que se encuentra ubicado en el campo de las relaciones privadas.

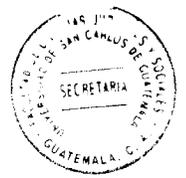
²⁹ De Ferrari. **El derecho de trabajo**. Pág. 180

³⁰ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Pág. 315

³¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 137



- Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales; no hay contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera que se la forma que adopte ésta. Todo trabajo realizado sin retribución está fuera del ámbito de aplicación del actual concepto del contrato de trabajo.
- La equivalencia en la onerosidad es suficiente que sea subjetiva, pudiendo mediar desigualdad desde el punto de vista objetivo.
- Presenta un carácter sinalagmático, ya que ambas partes quedan obligadas mutuamente. El trabajador carga con una obligación de hacer, mientras que el empleador con una de dar.
- Es conmutativo, porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades. Los contratantes conocen inmediatamente el alcance de sus ventajas y pérdidas.
- El contrato de trabajo es personal, por lo menos de parte de los trabajadores, quienes deben realizar su trabajo personalmente. También puede serlo, en determinados casos, con relación al empleador, cuando su personalidad es la que determina el vínculo laboral.
- Tiene índole consensual, se perfecciona por la simple voluntad de las partes, sin requisitos especiales ni es preciso efectivo cambio de prestaciones. Desde el



mismo instante del mutuo consentimiento las partes quedan obligadas a todos los efectos convenidos.

- Es de tracto sucesivo, el elemento tiempo predomina en él. Las prestaciones van cumpliéndose durante todo el transcurso de la relación. Esta es la razón de la ilegalidad de la disolución unilateral del contrato a plazo incierto y la tácita reconducción en los de plazo indefinido. También explica el cambio de las condiciones establecidas en el primitivo contrato, así como las variaciones en la retribución, entre otras cosas.
- Tiene carácter principal, dado que no depende de ningún otro contrato.
- Es bilateral, puesto que es un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés.
- Es un contrato de colaboración, ya que ninguna de las partes podrá existir sin la otra.

En el Artículo 18, del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, se encuentran regulados los elementos de trabajo, los cuales son: esenciales y personales: Los elementos esenciales: 1. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2. Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del



patrono; y 4. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley. Mientras que sus elementos personales son: 1. Patrono y/o su representante; y 2. El trabajador.

- **Jornadas de trabajo y los descansos remunerados**

- **Jornadas de trabajo**

“El término jornada es una derivación del francés “*journal*” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día”.³²

Asimismo, Luis Fernández Molina, indica que por jornada de trabajo, “se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.³³

Landelino Franco lo define como el tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador, tomando en consideración que el tiempo efectivo de trabajo es todo aquel que el trabajador pasa efectivamente a las órdenes del empleador”.³⁴

³² Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 195.

³³ **Ibid.**

³⁴ Franco. **Op. Cit.** Pág. 365



Al referirse a jornada de trabajo, lo que realmente se está indicando en términos legales es el tiempo máximo en el que una persona labora, por lo que más allá de ese periodo el trabajador no está obligado a laborar.

El horario viene a ser una de las condiciones más importantes, ya que dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono; siendo la obligación primaria del trabajador estar a disposición del patrono.

La jornada empieza a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición del patrono para realizar su trabajo y termina cuando deja estarlo, en otras palabras inicia en el momento de entrar a la empresa y termina al momento de abandonar las instalaciones.

Existen tantas interpretaciones sobre el cómputo del tiempo de trabajo, el cual se podría decir que se entiende como tiempo de trabajo, sólo al tiempo de trabajo efectivo, es decir a partir del momento en que el trabajador está a disposición del patrono.

El Artículo 102, literal g, de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también el Artículo 116, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, define al tiempo efectivo de trabajo como: aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.



- **Clasificación de las jornadas en cuanto al límite de su duración**

De acuerdo a la legislación laboral vigente, contenida en el capítulo tercero del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, existen tres criterios para determinar las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, siendo estas:

- **Jornada de trabajo efectivo diurna**

Es la más común en nuestro medio, pues se desarrolla en el día, la cual no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana pero por disposición de la Constitución Política de la República de Guatemala comprenderá cuarenta y cuatro horas a la semana.

- **Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturna**

Esta es la que se desarrolla durante la noche y no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

- **Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta**

Tiene la particularidad que desarrolla parte del tiempo laborable en el día y otra parte en la noche y no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.



- **Jornada extraordinaria**

El Artículo 121, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, estipula que es jornada extraordinaria: el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

Asimismo, dicho Artículo estipula qué, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

- **Descanso**

Asimismo Manuel Ossorio lo define como: "Derecho que la ley confiere a los trabajadores, para no trabajar durante un número de horas continuadas..."³⁵

Su finalidad es interrumpir las tareas y con esto permitir que el trabajador pueda descansar y reponerse de la fatiga y desgaste físico que produce el trabajo.

³⁵ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 316



Muchos son los factores que contribuyen a la necesidad de la existencia de los descansos en el trabajo. Son de carácter físico, fisiológico o biológico, social, moral, cultural, religioso, familiar y económico.

Existen diversas clases de descansos: diario o durante la jornada, semanal y anual.

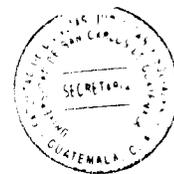
- **Descanso diario**

“Son descansos normales durante el cumplimiento de la jornada ordinaria, con el objeto de que el trabajador pueda disminuir en algo su fatiga y proveerse su alimentación”.³⁶

“Estas jornadas no son reguladas por la ley, sino fundamentalmente por las convenciones colectivas de trabajo, reglamentos interiores de trabajo o por la costumbre en el centro de trabajo. El fundamento de este descanso se basa en que el hombre no es una máquina y que, por tanto, necesita de pausas para reponerse, tanto física como mentalmente”.³⁷

³⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág. 397

³⁷ **Ibid.**



- **Descanso semanal**

“Este implica que, el trabajador tiene derecho a descansar un día a la semana; comúnmente se le denomina dominical. Generalmente se fija ese día por los preceptos religiosos imperantes en el país”.³⁸

La legislación laboral guatemalteca, prevé el descanso semanal en los Artículos del 126 al 129, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, estableciendo específicamente en el Artículo 126, que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, después de cada semana de trabajo, computándose cada semana laborable de cinco a seis días según la costumbre de la empresa o centro de trabajo. Como puede advertirse, el Código de Trabajo establece la posibilidad que el día de descanso pueda convertirse en dos días por semana, cuando deja también prevista la semana laborable de únicamente cinco días.

- **Descanso anual**

“Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales”.³⁹

³⁸ **Ibid.**

³⁹ **Ibid.** Pág. 403



Para este efecto nuestra legislación laboral, establece la institución de las vacaciones en los Artículos 130 al 137, del Código de Trabajo, específicamente en su Artículo 130, indica que: todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

- **El salario**

Cabanellas Torres, lo define como: “la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo”.⁴⁰

Américo Plá Rodríguez, define: “salario es el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”.⁴¹

Mario de la Cueva, presenta la siguiente definición: “salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que

⁴⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 340

⁴¹ Plá Rodríguez, Américo. **Principios del derecho de trabajo.** Pág. 119



corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.⁴²

El Artículo 88, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, establece la definición de lo que es el salario, siendo esta: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

El Artículo 88, en su segundo párrafo, del cuerpo legal anteriormente indicado nos da la clasificación del salario, siendo esta:

- **Por unidad de tiempo**

En esta clase de salario, “el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al tiempo efectivo laborado, es decir el tiempo en que el trabajador permanece a disposición del patrono. Por esa razón el salario puede pagarse por mes, por quincena, por día u hora”.⁴³

- **Por unidad de obra**

En esta clase de salario, “el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento del trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce,

⁴² De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 228

⁴³ Franco. **Op. Cit.** Pág. 445



más retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono, esta clase de salario a su vez se sub-clasifica en: pago del salario a destajo; a precio alzado y por pieza o por tarea”.⁴⁴

- **Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono**

En esta clase de salario, “el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en el contrato individual de trabajo pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede fluctuar, pero por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar”.⁴⁵

- **Medidas protectoras del salario**

“Son aquellas que tienen como propósito resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores del patrono, de sus propios acreedores y de los abusos del patrono”.⁴⁶

El autor Landelino Franco, en su libro Derecho sustantivo individual del trabajo, señala las medidas protectoras del salario, siendo las siguientes:

⁴⁴ **Ibid.** Pág. 446

⁴⁵ **Ibid.**

⁴⁶ **Ibid.** Pág. 447.



- a. El pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal;
- b. El pago del salario mínimo;
- c. El plazo para el pago del salario;
- d. Obligación de pagar el salario completo en cada período;
- e. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador;
- f. El lugar del pago de salario;
- g. Inembargabilidad del salario;
- h. Los anticipos del salario;
- i. La protección a los salarios menores a cien quetzales;
- j. La preeminencia de los créditos por pago de salarios.

- **El salario mínimo**

El Artículo 103, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, indica que: todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Guillermo Cabanellas de Torres, lo define como: “La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en



determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”.⁴⁷

1.4. Legislación nacional reguladora del derecho individual del trabajo en Guatemala

1.4.1. Los Artículos 101, 102 y 103, de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuente de derecho guatemalteco del trabajo

En los siguientes tres Artículos encontraremos la base del derecho de trabajo y las normas que regulan el derecho individual del trabajador guatemalteco, así como ciertos principios constitucionales que amparan al trabajador guatemalteco frente al patrono.

En el artículo siguiente se encuentra regulado el derecho de trabajo, el cual indica que toda guatemalteco tiene derecho a un trabajo digno Estas normas contenidas en la Constitución Política de la República se transcriben a continuación:

“Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho d la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El artículo que antecede, es el fundamento constitucional del derecho que tienen todos los guatemaltecos al derecho de trabajo, el cual tiene que ser digno, de acorde a sus

⁴⁷ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 340



capacidades físicas, mentales y sin ningún menosprecio hacia su persona o sus aptitudes.

En las literales del Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra regulado el derecho individual de los trabajadores guatemaltecos:

“Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;

En este inciso se encuentra regulado el principio de garantías mínimas, el cual garantiza que el trabajador debe tener ciertas condiciones decorosas que garanticen el sustento de éste y de su familia.

- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

Se constituye la garantía de que toda actividad del hombre debe de ser remunerada con excepción del estado de calamidad y el empleado por el trabajador en reparar sus propios errores.

- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;



- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

Se refiere a la forma en que debe ser cancelado el salario, y esta debe ser siempre en dinero. Hoy en día, el trabajador puede elegir la moneda en que desee que le cancelen su salario, exceptuándose el trabajo agrícola, como la única actividad en la que el salario puede pagarse en especie y hasta el equivalente a un treinta por ciento del total del salario.

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

Garantía de protección del salario, la cual establece como única excepción, el salario como medio de protección a la familia.

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye



jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

Se establecen la clasificación de las jornadas de trabajo y la duración máxima de dicha jornada de trabajo para toda persona con el fin de preservar la vida útil de trabajo del trabajador.

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los



- trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;



- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por



- nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
 - t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
 - u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

En el Artículo que precede, se encuentra regulado el principio de tutelaridad, el cual protege al trabajador, con el objeto de equilibrar sus debilidades frente al patrono,



además en caso de duda sobre la interpretación, se interpretará en el sentido más favorable para el trabajador.

“Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. (sic.)

1.4.2. Los Artículos del 1 al 37 y del 61 al 148, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

En los siguientes Artículos encontraremos la base del derecho de trabajo y las normas que regulan el derecho individual del trabajador guatemalteco, así como ciertos principios constitucionales que amparan al trabajador guatemalteco frente al patrono.

Del Artículo 2 al Artículo 5, del Decreto 1441, Del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, encontramos regulado los sujetos del derecho individual del trabajo, siendo los sujetos principales al patrono y el trabajador, y como auxiliares del patrono encontramos al representante del patrono y al intermediario.



En el Artículo 14, segundo párrafo, se encuentra establecido el principio de tutelaridad, el cual, como anteriormente indicamos protege al trabajador, para equilibrar sus debilidades frente al patrono. Este principio tiene mucha relación con lo establecido en los artículos dieciséis y diecisiete del mismo cuerpo legal, en el cual también se encuentra establecido el principio indubio pro operario, el cual establece que en caso de duda sobre la interpretación de la norma laboral, se interpretará en el sentido más favorable para el trabajador en armonía con la convivencia social.

Del Artículo 18 al 37, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra regulado todo lo referente al contrato individual de trabajo, en el cual se define que es contrato individual de trabajo, como aquel 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 económica de cualquier clase o forma.

Asimismo encontramos regulada lo que es la relación de trabajo, y la propia ley nos indica que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el contrato de trabajo.

En el Artículo 20, de dicho cuerpo legal, encontramos las condiciones o elementos de la prestación de servicios, y la ley nos señala que son los siguientes: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.



En el Artículo 25, del decreto anteriormente indicado, encontramos reguladas las modalidades del contrato individual, el cual nos indican que son las siguientes:

- a. Por tiempo indefinido;
- b. A plazo fijo;
- c. Para obra determinada.

Del Artículo 61 al Artículo 64, del mismo cuerpo legal, encontramos regulado lo que es las obligaciones de los patronos, prohibiciones de los patronos, el cual dicho tema se desarrollará en el siguiente capítulo; asimismo también encontramos regulado lo que son las obligaciones de los trabajadores, prohibiciones de los trabajadores.

En el Artículo 65, del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, encontramos lo que es la suspensión de los contratos de trabajo, y la ley nos indica que existe suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones de los mismos.

Así mismo, dicho Artículo también nos señala las clases de suspensión, el cual son las siguientes:

- a. Suspensión Individual parcial;
- b. Suspensión Individual total;



- c. Suspensión Colectiva parcial;
- d. Suspensión Colectiva total.

El Artículo 66, del mismo cuerpo legal, regula lo que es la terminación de los contratos y sus clases, el cual indica que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley.

En el Artículo 88, del Decreto 1441, la ley nos da la definición de lo que es el salario o sueldo, el cual lo define como: "... la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación del trabajo vigente entre ambos".

En el Artículo 116, del mismo cuerpo legal, se encuentran reguladas las jornadas de trabajo, el cual se puede decir que una jornada de trabajo, es el tiempo máximo en que un trabajador está a disposición del patrono. Dicho tema se encuentra desarrollado con más amplitud en éste capítulo.

En los Artículos 126, 127, 130, del Decreto 1441, Del Congreso de la República, se encuentra regulado lo que es el descanso semanal remunerado, asuetos, y vacaciones, sucesivamente. Dichos temas también se encuentran desarrollados en este capítulo.



CAPÍTULO II

2. Obligaciones provenientes de los contratos de trabajo

2.4. Formas de contratación

Las formas de contratación pueden ser:

- Por el plazo de su celebración;
- Por su forma de celebración.

2.4.1. Por el plazo de su celebración

- **Por tiempo indeterminado**

El Artículo 25, del Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, 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, del cuerpo legal anteriormente indicado, respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”. Asimismo en el segundo párrafo del artículo anteriormente indicado establece: “Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada,...”

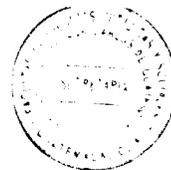


Este es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes, tal como lo regula el Artículo 28, del cuerpo legal anteriormente indicado: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares...” Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

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

- **Por tiempo determinado**

Las dos figuras 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 convenga 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 Código de Trabajo).



- **A plazo fijo**

El Artículo 25, inciso b, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, define la modalidad de contrato individual a plazo fijo, y establece que se da: “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo”

- **Por obra determinada**

El Artículo 25, en su inciso c, del Decreto 1441, del Congreso de la República, define la modalidad del contrato individual como: “aquel en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inicia las labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.”

Es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono, si no 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 lo más importante en esta clase de contrato.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general es el contrato por tiempo indefinido y las otras dos situaciones



son especiales de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y por obra determinada, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

2.4.2. Por su forma de celebración

- **Oral**

Como su nombre lo indica, es un acuerdo de palabra entre empleador y trabajador, donde acuerdan qué labor se va a desarrollar, el lugar y la remuneración por el trabajo realizado.

Tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y la forma de remuneración, así como los periodos que regulen su pago.

Tal como lo estipula el Artículo 27, indica que el contrato puede ser verbal cuando se refiera:



- a. A las labores agrícolas o ganaderas;
- b. Al servicio doméstico;
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días;
- 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 o de relación de trabajo y el salario estipulado, el vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas, esto según lo regulado por el Artículo 27, último párrafo, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

- **Escrito**

El contrato escrito, debe constar en un documento firmado por las partes.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección de Trabajo, tal como lo regula el Artículo 28, del Decreto 1441.



El Artículo 29, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, nos indica el contenido de un contrato individual de trabajo:

- 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, periodo y lugar de pago.



2.5. Obligaciones del trabajador

Las obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable, además de las contenidas en sus reglamentos y leyes de previsión social.

En las obligaciones de los trabajadores, se puede distinguir obligaciones éticas y patrimoniales.

“La obligación patrimonial principal del trabajador es la de la prestación de su servicio con diligencia y de conformidad con lo establecido por su patrono, es obligación primaria del trabajador estar a disposición de su patrono para que éste utilice su fuerza de trabajo intelectual y material”.⁴⁸

“Entre las obligaciones no patrimoniales o éticas del trabajador se puede citar el deber de lealtad e identificación, la cual va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, de guardar los secretos industriales. Es una identificación entre dos personas y una convergencia de intereses que en mucho son y deben ser comunes”.⁴⁹

También podemos mencionar un sentimiento de equipo y hacia la empresa. Este sentimiento implica que existirá lealtad por parte del patrono hacia sus empleados,

⁴⁸ Mérida Rodríguez, Lourdes Fabiola. **Incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61, literal k, del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo.** Pág. 29

⁴⁹ **Ibid.**

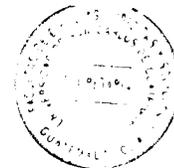


como éstos hacía el patrono. Esta obligación es extensa, y no se queda en la eficacia del trabajador al momento de realizar su actividad dentro de la empresa, cuidar los bienes y guardar los secretos industriales, va más allá, es una identificación entre dos personas (patrono y empleado) y una convergencia de intereses que deben ser comunes.

El Artículo 63, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su literal e, lo siguiente: "Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o del algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional".

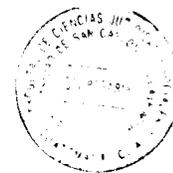
Así como tienen derechos los trabajadores, también tienen obligaciones que cumplir, las cuales deben tomar en cuenta para evitar caer en alguna falta que pueda ser sancionada por el empleador, estas obligaciones se encuentran reguladas en el Artículo 63, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, las cuales son las siguientes:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido;
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son



responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g. Guardar los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el



juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

2.6. Obligaciones de los patronos

La importancia de las obligaciones de los patronos es mucha, pues en caso de que se cometa alguna omisión o violación a los derechos de los trabajadores, pueden ser sujetos de sanciones pecuniarias consistentes en multas que oscilan entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas.

“Las obligaciones patronales que se derivan de la relación de trabajo no todas son de contenido económico, pues estas pueden ser éticas, obligaciones con la administración pública, etc. Es importante tener presente que no sólo obligaciones tiene el empleador, sino también derechos, pues así como el empleador deberá cumplir con sus obligaciones, podrá exigir sus derechos ante los trabajadores o órganos administrativos, esto con el fin que haya armonía social y se generen más fuentes de trabajo”.⁵⁰

El Artículo 61, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, regula las obligaciones de los patronos, además de las contenidas en otros Artículos, reglamentos y leyes de previsión social.

⁵⁰ *Ibid.* Pág. 22



En mi presente investigación, clasifiqué las obligaciones de los patronos de la siguiente manera:

2.6.1. Antes de iniciar la relación de trabajo

Antes de que inicie la relación laboral o la contratación del empleado, el patrono tiene que realizar ciertas diligencias para comprobar la honorabilidad y la capacidad física y mental, así como también sus conocimientos y aptitudes de sus futuros empleados, por lo que el patrono pienso que está obligado a realizar ciertos exámenes, entrevistas, tales como:

Pedirle referencias personales y laborales. Siempre es importante saber cómo es el futuro trabajador tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Aplicar exámenes psicométricos. Los cuales servirán para determinar si la persona es la idónea para el puesto que se oferta.

Documentación requerida para el trabajador extranjero. Si el futuro trabajador es extranjero, pedirle el documento migratorio que acredite su legal estancia en el país.

Confirmar la información proporcionada por el trabajador. Solicitar referencias, conocer las opiniones que tienen de él sus anteriores patronos, así como saber si presentó alguna demanda laboral en contra de su anterior patrón.



Pedirle un certificado médico. Conocer el estado de salud del futuro trabajador así como la probabilidad de que sufra algún accidente o enfermedad.

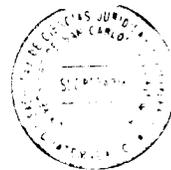
Aplicarle una entrevista en la cual le realice las preguntas recomendadas. Al entrevistar al futuro trabajador podrá percibir sus reacciones y determinar si es probable que entable, más adelante, una demanda legal.

Firmar el contrato de trabajo. Este servirá para acreditar el vínculo económico jurídico en el cual ambas partes se comprometen entre sí, se establecerá la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada en la que estará el trabajador. El cual el patrono debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

2.6.2. Durante la relación de trabajo

Lourdes Fabiola Mérida Rodríguez, en su tesis de licenciatura cita al autor Luis Fernández Molina, el cual nos da una clasificación sobre las obligaciones del patrono durante la relación laboral, las cuales son.⁵¹

⁵¹ **Ibid.** Pág. 23



- **Respecto a la dignidad del trabajador**

El trabajador es una persona, por lo tanto tiene derecho a que se le respeta como tal, pues no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona por el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono. El patrono debe abstenerse de malos tratos hacia el trabajador, entiéndase físicos o verbales.

- **De higiene y seguridad en el trabajo**

El patrono tiene que evitar las causas que interrumpan las labores; o sea, tiene que implementar medidas para evitar accidentes de trabajo, con esto evitar las causas que produzcan enfermedades, ejemplo: gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes.

Por lo anterior, el Artículo 197, del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores.



- **De ocupación efectiva**

El patrono tiene el deber de ocupar al trabajador de manera efectiva, a cambio se paga un salario por el servicio, actividad u obra. Esta bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de la vigencia.

- **Deberes administrativos**

El empleador debe cumplir las formalidades que la ley establece, entre ellas la suscripción y registro del Contrato de Trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones conforme lo establecido en el Artículo 137, del Código de Trabajo, el cual indica que: “De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador...”

- **Deberes adicionales**

Formación, esta se refiere a aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y



adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Capacitación, son todos aquellos conocimientos teóricos o prácticos que incrementan el desempeño de las actividades de un colaborador dentro de una organización.

La motivación, no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo o empleado, la cual depende del impacto que ésta cause para poner de manifiesto lo profundo y complejo de su personalidad al momento de la realización de sus labores.

- **Deberes patrimoniales**

Comprenden el pago efectivo en moneda o especie, de las cantidades que, conforme el Contrato Laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas: comisión, bonificación, horas extraordinarias; de los salarios diferidos: Aguinaldo y Bono 14; de las indemnizaciones en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

2.6.3. Después de finalizada la relación de trabajo

Una vez el empleador termina el contrato individual de trabajo que lo uno con el trabajador, ya sea con justa o injusta causa, el patrono incurre en las siguientes obligaciones:



- **Pago de las prestaciones laborales**

Las prestaciones laborales son los Costos que representan recompensas monetarias presentes o futuras para un empleado, que no se le deducen de su sueldo ni las paga el interesado, sino el patrono es el obligado por leyes especiales a pagarlas.

De otra forma más sencilla, se puede decir que las prestaciones laborales, son aquellas que por derecho le pertenecen al trabajador, en Guatemala son consideradas como prestaciones laborales las siguientes:

- a. Vacaciones;
- b. Aguinaldo;
- c. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público;
- d. Indemnización.

- **Vacaciones**

Las cuales han de ser proporcionales al período en que termine la relación laboral. El trabajador tiene derecho a reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años.

El Artículo 130, del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, regula que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”



- **Aguinaldo**

Es una prestación que se le paga a todo trabajador como recompensa de haber laborado 1 año completo y es el equivalente a un 100% de salario o sueldo mensual por año trabajado, año que se calcula del 1 de diciembre de un año, al 30 de noviembre del año siguiente, haciendo un total de 365 días. Si el trabajador no laboró el año completo se le pagará una cantidad proporcional al tiempo laborado, proporcional al día en que termine la relación laboral, sin perjuicio del aguinaldo de cualquier año anterior que no se hubiere pagado, la cual podrá reclamar hasta dos años, corriendo dicho plazo desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos, al tenor del Artículo 264, del Código de Trabajo.

- **Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

Esta prestación es también conocida como "Bono 14". El Bono 14, es una prestación laboral y obligatoria que hace todo patrono a sus trabajadores durante el mes de julio de cada año y es el equivalente a un 100% del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador. El Bono 14, se calcula del 1 de julio de un año, al 30 de junio del año siguiente y debe ser pagado durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Si un trabajador no ha laborado el período completo, se le pagará la parte proporcional.



- **Indemnización**

Cuando se despide a un trabajador sin causa justificada, el patrono queda obligado a pagarle una indemnización por el tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo; o bien la parte proporcional si los servicios no alcanzan a un año, con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses de la relación laboral.

Es importante señalar que de conformidad al Artículo 264, del Código de Trabajo, a excepción la indemnización, todas las prestaciones que hemos señalado, pueden ser reclamadas en el término de hasta dos años a partir del hecho de acaecimiento del hecho u omisión respectivos, porque se trata de derechos que provienen del Código de Trabajo, sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. La indemnización sólo se puede reclamar dentro de los siguientes treinta días hábiles al despido injustificado de conformidad a lo establecido en el Artículo 260, del Código de Trabajo.

- **Pagar al trabajador los daños y perjuicios**

Los daños y perjuicios, se calculan a razón de un mes de salario por cada mes de trámite que dure el juicio y hasta un máximo de doce meses de salario. Es importante señalar que esta indemnización debe declararse en la sentencia del juicio en que se haya reclamado el despido injusto, por lo tanto solo se obtendrá si se instaura el juicio y si además esta llega hasta la sentencia, por consiguiente, si el patrono al despedir sin



justa causa, también hace efectivo al trabajador el pago de la indemnización por tiempo de servicio, no habrá obligación de pagar la indemnización por daños y perjuicios pues tampoco existirá la posibilidad de instaurar el juicio ordinario por motivo del despido.

- **Salarios pendientes**

De acuerdo a lo que establece nuestra legislación laboral, los salarios pendientes son los que al momento de terminar la relación laboral no se le han pagado al trabajador.

Se pueden dar dos supuestos:

- Cuando la relación cesa antes del período de pago; y
- Cuando hay salarios atrasados.

- **Ajuste salarial**

En caso el trabajador no hubiere ganado el salario mínimo, el patrono tiene la obligación de pagarle el monto que complementa el salario mínimo por los meses en que el trabajador hubiere devengado una suma inferior, y en su caso hasta dos años atrás.



- **Bonificación incentivo**

En caso no la hubiere sido pagada al trabajador durante parte de su relación laboral o en la totalidad de la misma, la cual podrá reclamar hasta un máximo de dos años. Respecto a esta prestación, suele existir en la práctica problema para los patronos a la terminación del contrato de trabajo, porque al firmar el contrato de trabajo, o en el momento que el trabajador deja constancia escrita del pago que recibe como retribución de su trabajo, no se individualiza la bonificación incentivo del salario ordinario.

Lo explicado en el párrafo anterior trae las siguientes graves consecuencias para el patrono:

- Al no individualizarse la Bonificación Incentivo del salario, todo el monto recibido se toma como salario y el trabajador puede exigir el pago de la indemnización sobre una base que incluye salario y bonificación incentivo, cuando, como hemos estudiado, no se puede computar el monto de la Bonificación Incentivo para el cálculo de la indemnización;
- Se tiene por no pagada la Bonificación Incentivo, y en consecuencia el Trabajador puede reclamarla.

Esta prestación también ha de complementarse proporcionalmente a los salarios pendientes de pago si la relación laboral cesa antes del día de pago.



- **Horas extras**

Al momento de terminar la relación de trabajo, el trabajador puede exigir que se le pague en concepto de horas extras en los siguientes casos:

- Cuando la relación laboral termina antes del día señalado para el pago del salario.
- Cuando al terminar la relación laboral se adeuda dinero al trabajador en concepto de horas extras de períodos de pago anteriores.

- **Constancia de trabajo**

Tal como lo regula el Artículo 87, del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, "A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a. La fecha de su entrada y de su salida;
- b. La clase de trabajo ejecutado; y
- c. El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a. La manera como trabajó; y
- b. La causa o causas de la terminación del contrato.





CAPÍTULO III

3. Análisis del procedimiento de despido de un trabajador en la industria de la maquila textil

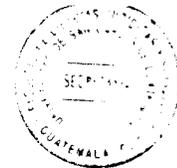
3.1. Relación laboral

Existen varias definiciones sobre la relación laboral. Landelino Franco en su libro hace mención que la relación laboral para el español Polo, “es una relación duradera y permanente, de carácter eminentemente personal, establecida a base de lealtad y confianza recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de interés nacional y colectivo”.⁵²

Para Mario de la Cueva: “Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.⁵³ (sic.)

⁵² Franco. **Op. Cit.** Pág. 198

⁵³ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo.** Pág. 2014



Para Guillermo Cabanellas Torres, la define como: “es el simple 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”.⁵⁴

El Artículo 19, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en su primer párrafo, define la relación de trabajo, como: “aquel hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan cinco elementos inconfundibles que son: vínculo económico jurídico, prestación de servicios personales,

⁵⁴ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 328



dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y retribución de cualquier clase o forma.

Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los cinco elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los cinco elementos ya mencionados.

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos cinco elementos previamente mencionados.

3.2. Reglamento interior de trabajo

El empleador, en virtud de sus facultades de dirección y organización, puede elaborar un reglamento interior de trabajo cuyo cumplimiento es exigible a los trabajadores en tanto el mismo no contradiga los contenidos mínimos irrenunciables que regulen el contrato o relación de trabajo. Aunque el reglamento es fuente de derecho no debe olvidarse que su función es básicamente desarrollar las regulaciones laborales de carácter ordinario y en ningún caso ir más allá de los que norman éstas últimas, pues si



así sucediera, se invade la facultad legislativa que corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo.

El Artículo 57, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, define el reglamento interior de trabajo, como: “el conjunto de normas elaborando por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

El reglamento interno, son las disposiciones normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

El reglamento de trabajo precisa y regula las normas que rigen la ejecución o prestación de trabajo, así mismo establece las reglas de ordenamiento y administración de un centro de trabajo, este se debe publicar como mínimo en dos lugares visibles del centro de labores y no tiene un plazo definido, el reglamento comienza a regir transcurridos quince días después que se haya puesto a conocimiento de los trabajadores.

El reglamento interno de trabajo, siempre que no afecte los derechos mínimos del trabajador, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, en virtud de que es una forma de negociación colectiva, por lo que es tan importante que si no existiera, sería muy difícil



sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

El reglamento interno del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

El reglamento interno del trabajo está reglamentado por los Artículos 57 al 60, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

3.3. Faltas al contrato de trabajo por parte del trabajador

“Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral. De tal cuenta en la doctrina se estima que la falta disciplinaria se constituye en toda acción u omisión voluntaria tanto dolosa como culposa, cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar los intereses de la producción o las conveniencias de la actividad a que se encuentra afectado”.⁵⁵

“El fundamento de este derecho se encuentra en las necesidades del cumplimiento de los fines característicos de cada actividad. Esta facultad se reduce a las faltas más o

⁵⁵ Franco. *Op. Cit.* Pág. 649.



menos leves; pues ante el delito, sin perjuicio de la medida que lo disciplinario aconseje cuando a su competencia se refiera, lo que procede es la denuncia; así cuando un trabajador roba en la empresa, no sólo cabe suspenderlo, y aun despedirlo, sino que existe obligación de dar cuenta del hecho a la autoridad”⁵⁶

El Artículo 269, del Código de Trabajo, define a las faltas de trabajo, como aquellas infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, sí están penadas con multa.

Según Landelino Franco, de la definición anterior, se extraen los siguientes elementos:

- a. Al hablar de faltas se hace referencia a la comisión de infracciones o violaciones contra las leyes de trabajo;
- b. La comisión de las infracciones o violaciones puede darse por acción u omisión, de cualquiera de los sujetos de la relación laboral, es decir patrono o trabajador;
- c. Las infracciones o violaciones, deben ser en contra de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo o de previsión social;
- d. La comisión de estas infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.

⁵⁹ Leyes de Guatemala. trabajadorguatemalteco.blogspot.com. Obtenido de <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/01/derecho-disciplinario-del-trabajo.html#.Uw-BNvmSywU>. Consultado el (27 de Febrero de 2014).



Cabanellas, clasifica las faltas de trabajo así:

- a. Ofensas a la dignidad personal;
- b. Condenas;
- c. Faltas a la garantía;
- d. Faltas contra la disciplina;
- e. Faltas contra la economía de la empresa.

Las faltas que puede cometer el trabajador son de diversa naturaleza. Las calificadas de muy graves tienen como sanción necesaria el despido, que constituye también la más importante de cuantas están establecidas, porque significa la pérdida del empleo. El establecimiento de una gradación en las faltas parece inlogable sobre la base de la enumeración de la ley y ante casuismo tan frondoso como resulta posible. Además siempre faltaría un sistema que permitiera calcular, dentro del cuadro de las sanciones y con exactitud matemática, la gravedad de las faltas y su punibilidad.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece una enumeración de las que constituyen faltas de trabajo, que a su vez justifican la terminación del contrato de trabajo, éstas se encuentran contenidas en el Artículo 77, de aquel cuerpo legal y se complementan con las que se consideran inobservancia a las obligaciones del trabajador, reguladas en el capítulo de los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.



3.3.1. Las reglas que rigen el procedimiento para buscar sancionar las faltas de trabajo y previsión social.

Según Landelino Franco, se consideran reglas que deben observarse en materia de faltas de trabajo y previsión social, las siguientes:

- a. La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa, prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta;
- b. Dentro de los límites señalados para la cuantía de las sanciones, la Inspección General del Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.
- c. Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa incurrida, debiéndose entender que no hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- d. Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a este, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se



hubieran podido realizar. De consiguiente le patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.

- e. La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- f. Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad, en el plazo final que fije la resolución que impuso la sanción.
- g. La Inspección General de Trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado.

3.4. Llamadas de atención

“El llamado o la llamada de atención por escrito o carta de advertencia, es una amonestación que realiza el patrono o su representante al trabajador que incurre en una falta a las normas y orden de la organización es decir a su Reglamento Interno”.⁵⁷

“Es una constancia administrativa sancionatoria en donde la empresa registra y convalida o perdona con discrecionalidad una falta leve o grave cometida por el trabajador, dándole la oportunidad al mismo de corregir su conducta y haciéndole una clara advertencia sobre su reincidencia y las implicaciones legales que pudiera ocasionar; cabe destacar que este documento con copia al expediente permite reforzar

⁵⁷ Blanco Blanco, Alexis Enrique. **Calidad y supervisión gerencial.** <http://calidadysupervision.blogspot.com/2010/05/el-llamado-de-atencion-laboral-por.html>, consultado el (27 de febrero de 2014).



en un momento determinado un posible procedimiento de calificación de despido justificado del trabajador”.⁵⁸

3.5. Suspensión sin goce de salario

El Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su Artículo 65, indica que “hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”.

El Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, indica varias clases de suspensión, las cuales son:

3.5.1. Suspensión individual parcial

Es aquella que afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. El Código de Trabajo establece tres causas, siendo una de ellas: las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.

⁵⁸ **Ibid.**



3.5.2. Suspensión individual total

Es aquella, que afecta una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. El Código de Trabajo establece varias causas de suspensión individual total, siendo algunas: la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten y las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.

3.5.3. Suspensión colectiva parcial

La suspensión colectiva parcial, se da cuando una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. El Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 70, indica varias causas, tales como: la huelga legalmente declarada, paro legal injusto, por mencionar algunas causas.

3.5.4. Suspensión colectiva total

La suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. El Artículo 71, del Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, nos da las



causas de suspensión colectiva total, entre ellas se encuentran: la huelga legalmente declarada, paro legal.

3.5.5. Efectos de la suspensión de los contratos de trabajo

“El efecto fundamental de la suspensión de los contrato de trabajo, es impedir la interrupción de la relación laboral, no obstante y a que las partes de la relación laboral han dejado de cumplir con sus obligaciones fundamentales. Este efecto deriva de la finalidad que persigue la suspensión, la cual es, la de garantizar la estabilidad de las relaciones de trabajo y, por consiguiente la permanencia del trabajador en el empleo”.⁵⁹

3.6. El despido

El Artículo 76, del Decreto 1441, Código de Trabajo, establece que: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que concurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuya circunstancia se extinguen los derechos y obligaciones”.
(sic.)

El Diccionario de la Real Academia Española, define al despido como: “Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado”.⁶⁰

⁵⁹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 291.

⁶⁰ Real academia española. **Diccionario de la Real Academia Española.** Pág. 799



Para Guillermo Cabanellas, el significado de la palabra despido es: “privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo y se puede definir como la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”.⁶¹

“El despido es la manifestación unilateral de voluntad por parte del patrono para denunciar el contrato de trabajo, ha dejado de ser un derecho absoluto. Aquella omnímoda declaración de voluntad resulta impotente para producir la ruptura del vínculo jurídico laboral, salvo existir causa suficiente, admitida por la ley, que únicamente entonces originará una eficaz manifestación de voluntad tendiente a obtener la rescisión del contrato”.⁶²

Landelino Franco, indica que en Guatemala, el despido solo se presume como una declaración unilateral de voluntad, cuando no se funda en justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por consiguiente, cuando el despido es sin justa causa sí configurará una decisión unilateral expresamente prohibida para el empleador por el mismo Código de Trabajo.

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

⁶¹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 127

⁶² Franco. **Op. Cit.** Pág. 306



El despido recibe otras denominaciones entre las cuales pueden citarse las siguientes: rescisión unilateral, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, ruptura voluntaria, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, denuncia unilateral, desahucio.

En el capítulo de la terminación de los contratos de trabajo contenido en los Artículos del 76 al 87, del Código de Trabajo, se preceptúan como causas de terminación imputable a una de las partes, el despido directo justificado y el despido con justa causa asumido por el trabajador, al que se le denomina despido indirecto.

3.6.1. Formas de despido

Como anteriormente hemos indicado, el despido comúnmente se entiende por despido la extinción de la relación laboral decidida unilateralmente por el empresario. Para que dicha decisión sea válida tiene que justificarse por la concurrencia de alguna de las causas establecidas en la normativa laboral. Por lo que es importante estudiar el despido desde dos puntos de vista (directo e indirecto) para su mejor entendimiento.

- **Despido indirecto**

El autor Santiago J. Rubinstein, define al despido indirecto como: “la decisión del trabajador de rescindir el contrato de trabajo, por maniobras, determinaciones u



omisiones del empleador, que resultan injuriosas y que hacen imposible la continuación de la relación laboral”.⁶³

Para Guillermo Cabanellas, el despido indirecto es:” la disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador”.⁶⁴

El despido indirecto es muy subjetivo, ya que requiere que se cumplan ciertas situaciones únicamente atribuibles al patrono, y depende que el trabajador las haga del conocimiento del patrono; el Artículo 79, del Decreto 1141, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula las causas que justifican al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

El trabajador que de por finalizada su relación laboral, argumentando el despido indirecto, debe acudir a la Inspección General de Trabajo, con sus respectivos medios de prueba, con el objeto de comprar las circunstancias que fundamente las causas del despido indirecto y así reclamar el pago de su indemnización, en virtud que la carga de la prueba recae sobre el trabajador y no en el patrono.

⁶³ Rubinstein, Santiago J. **Diccionario de derecho de trabajo y de seguridad social**. Pág. 77.

⁶⁴ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 127



- **Despido directo**

El autor Santiago J. Rubinstein, define el despido directo: “se configura cuando el acto resolutivo emana del empleador, con causa legal o sin ella, prescindiendo de los servicios del trabajador, mediante la extinción del contrato de trabajo”.⁶⁵

“El despido directo se conoce como la acción unilateral, en este caso del patrono, en la que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral, comunicándole al trabajador su terminación. Esta decisión debe de ser indubitable y del conocimiento del trabajador por escrito”,⁶⁶ tal como lo regula el Artículo 78, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Así mismo el cuerpo legal anteriormente mencionado en su Artículo 77, nos da las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

- **Despido directo injustificado o injusto**

Según Landelino Franco, “es cuando el empleador asume la posición de dar por terminado un contrato de trabajo por decisión unilateral, incurre en ilegalidad, pues no está permitido dar por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral, pues en el caso d que el empleador decida terminar el contrato sin que exista el encuadramiento

⁶⁵ Rubinstein, Santiago J. **Op. Cit.** Pág. 77

⁶⁶ Molina Berganza, Jessica Roxana. **Despido directo en la empresa privada y sus consecuencias.** Pág. 71

de la conducta del trabajador en la causa que lo justifique, la terminación se convierte en decisión unilateral y genera para el empleador responsabilidad que se traduce en la obligación para éste de pagar al trabajador las indemnizaciones que regula legislación laboral”.⁶⁷

El despido injusto es la: “Decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Es un comportamiento antijurídico por lo que cabe la indemnización tarifada. Si además es culpable y doloso corresponde reparar íntegramente los daños causados”.⁶⁸

- **Despido directo justificado o justo**

Los autores Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, indican que: “el despido directo justo, es una decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador, hasta tal punto grave que impida continuar la vinculación ni tan siquiera a título experimental”.⁶⁹

En relación a la justa causa de despido, Landelino Franco, menciona a Guillermo Cabanellas, el cual éste indica que “por justa causa del despido se comprende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar. En la creación de las obligaciones, por justa causa se entiende la lícita para contraerlas y la necesaria para su validez. Ahora bien, el despido se encuentra situado en el extremo opuesto de los nexos bilaterales, es

⁶⁷ Franco. **Op. Cit.** Pág. 336

⁶⁸ Capón Filas, Rodolfo – Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 149.

⁶⁹ **Ibid.** Pág. 150



decir, en su ruptura y por iniciativa de una de las partes. Para que pueda clasificarse de justa causa la de un despido tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo, además de la catalogación en normas vigentes, la justa causa de despido tiene que ser alegada; y, de controvertirla el despido probada por el empresario".⁷⁰

El Artículo 77, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

⁷⁰ Franco. **Op. Cit.** Pág. 313



CAPÍTULO IV

4. El incumplimiento patronal de la obligación impuesta por el Artículo 87, del Código de Trabajo y consecuencias económicas y sociales para los trabajadores de la industria de la maquila en el departamento de Guatemala

4.1. Generalidades

“El término maquila se utilizaba como un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. Tal fue también la forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las Antillas, que en el siglo XIX, obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; éstos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios”.⁷¹

“La industria de la maquila surgió hace más de 30 años a partir de la globalización y de una iniciativa de los Estados Unidos impulsada a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID), la cual pretendía la diversificación de las exportaciones de los países centroamericanos hacia productos no tradicionales. Con ello, los norteamericanos pretendían hacer frente a la desaceleración económica enfrentada con motivo de la crisis del petróleo a finales de los años 70, que afectó a muchas de sus empresas”.⁷²

⁷⁴ Maquilas, lasmaquilasmaura.blogspot.com, consultada el (23 de marzo de 2014).

⁷² Mérida. *Op. Cit.* Pág. 71



“Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión masiva de la industria. Ese crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, bienio en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores”.⁷³

“Poco tiempo después, en 1977, la reactivación de la economía del vecino país del norte se dio favorable en la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento. A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense”.⁷⁴

“Más reciente, una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el año 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria”.⁷⁵

⁷³ De León, Velvet Gabriela. **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos.** Pág. 6.

⁷⁴ **Ibid.**

⁷⁵ **Ibid.**



La proliferación de las maquilas a los países tercermundistas se da en busca de la mano de obra barata y abundante; esto como estrategia iniciada por las corporaciones transnacionales para enfrentar la competencia internacional, reduciendo costos laborales y con ello acrecentar su margen de ganancia.

“Las maquilas han aprovechado las cuotas de exportación de los países centroamericanos en el marco de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, los bajos salarios de su fuerza laboral y los beneficios fiscales que ofrecen, esto con el propósito de entrar al mercado estadounidense. En la última década la industria maquiladora en los países centroamericanos se ha desarrollado tanto en número de empresas, así como en fuentes generadoras de empleos y exportaciones; es Guatemala a nivel centroamericano, el país que reporta el porcentaje más alto en cuanto a empleados y exportaciones”.⁷⁶

“La industria de la confección en Guatemala, se desarrolla desde finales de los sesenta y principios de los ochenta, impulsada en un primer momento por intereses estadounidenses en abaratar los costes de producción frenando así la competencia asiática”.⁷⁷

“A partir de la II Guerra Mundial, Guatemala se preocupó por expandir su minería e industria, con el fin de romper su excesiva dependencia de la producción de café y

⁷⁶ Mérida Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 71

⁷⁷ Yax de León, Israel Chuck Robert. **Consecuencias jurídicas y económicas que genera la inaplicabilidad del Artículo 155 del Código de Trabajo para las Trabajadoras del sector industrial de la maquila en la ciudad capital.** Pág. 43



banano. En la década de 1970 se llevó a cabo un plan quinquenal de desarrollo con el objetivo de incrementar las exportaciones, conseguir la mayor eficacia en el cobro de impuestos y utilizar los créditos extranjeros para incrementar la tasa anual de crecimiento económico. En 1985 se impusieron medidas de austeridad dirigidas a contener las importaciones e incrementar la renta pública”.⁷⁸

“El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por lo tanto por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas”.⁷⁹

Esta rama industrial en la actualidad se ha caracterizado por la tensión entre los modelos de producción capitalista que utiliza, y por la falta de respeto a los derechos humanos de los trabajadores.

Los aportes de las industrias maquiladora a la economía guatemalteca han sido muy importantes, manteniendo las balanzas en los pagos, multiplicar las exportaciones y la generación de empleo, pero su aporte al mejoramiento de las condiciones de vida de

⁷⁸ De León. **Op. Cit.** Pág. 13

⁷⁹ **Ibid.** Pág. 8.



los trabajadores ha sido mínimo, en virtud de la carencia de respeto a la normativa laboral.

El Decreto 29-89, del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, en su Artículo 3, inciso b, define a las maquilas como “el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías.

El Diccionario de la Real Academia Española, define a las maquilas como producción de manufacturas textiles para su exportación.

“Son plantas dedicadas a toda clase de manufacturas, a donde llegan algunos insumos del exterior, le aplican una mano obra, dan una terminación a los productos que luego son reexportados. Es una forma de producción que se establece como un compromiso del dueño de la producción y/o de una marca con la persona que se realiza el trabajo. Podemos decir, que las maquilas son el servicio q presta una empresa a otra empresa o persona que le finalice su producto”.⁸⁰ (sic.)

4.2. Presentación de trabajo de campo y análisis de resultados

De conformidad con los resultados del trabajo de campo, ha sido evidente que la totalidad de los entrevistados no conoce sus derechos, máximo las leyes de carácter

⁸⁰ Las maquilas. <http://lasmaquilasmaura.blogspot.com/>, consultado el (23 de marzo de 2014).



internacional, como los Convenios Internacionales de Trabajo, en virtud que el Estado de Guatemala no ha realizado políticas de educación para la población trabajadora.

También se pudo extraer de los resultados de campo, es que la mayoría de los trabajadores ha sido víctima de coacciones, amenazas o presiones por parte del patrono, con el objeto de que éstos acepten las pretensiones del empleador.

4.3. Análisis de la obligación contenida en el Artículo 87, del Código de Trabajo

Esta obligación nace a raíz de la influencia que tuvieron las legislaciones laborales extranjeras en cuanto a nuestro Código de Trabajo, ya que dicho cuerpo normativo fue creado a consecuencia de la Revolución de Octubre de 1944, como consecuencia de las violaciones de los Derechos Humanos y al trabajo que se sufría en esos tiempos, como por ejemplo: los abusos de los patronos sobre sus empleados haciéndolos trabajar largas horas de pie, hecho que demuestra la ciencia médica es fuente de diversos padecimientos, por lo que se hace necesario regularla como obligación para prevenir las enfermedades posteriores del trabajador.

Es indudable que los legisladores del Código de Trabajo, previeron la obligación del trabajador de demostrar la relación de trabajo ante el planteamiento de un proceso ordinario laboral, de no ser así, la certeza jurídica como principio constitucional que rige cualquier sociedad moderna, se vería conculcado al poderse demandar indiscriminadamente a cualquier empleador con capacidad de pago. Por tal razón, obligaron a la entrega de aquella constancia de trabajo que sería suficiente para ese



efecto en un proceso litigioso. Sin embargo, los trabajadores ven frustrados sus procesos laborales cuando dentro del mismo se nota la frivolidad en cuanto a demostrar la existencia de relación de trabajo, teniendo que acudir a otros elementos de prueba que se les tornan nugatorios a saber: a) ofrecen el contrato de trabajo, que deberá ser presentado por el patrono. Este documento no se presenta al juicio y se justifica indicándose que la persona reclamante no fue trabajador del demandado; b) Ofrecen la confesión judicial, que al ser personal del patrono, puede usarla a su favor; c) Ofrecen otros documentos en poder del patrono que son fácilmente alterables a favor de los intereses patronales. Siendo así, la demanda no puede prosperar y el pago de prestaciones laborales se convierte en inalcanzable para el trabajador a pesar del principio de irrenunciabilidad.

En la relación de trabajo los sujetos principales son el patrono y el empleado, y está claro que para ambos existen derechos así como también obligaciones, las cuales se deberán exigir y respetar durante el tiempo que dure la relación de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación que hayan acordado por ambas partes, todo esto con el objeto de mejorar sus condiciones y proteger sus condiciones laborales.

Como se indicó, el patrono tiene derechos y obligaciones, y uno de esos derechos es de exigirle al empleado al momento de solicitar que se le contrate, de presentar su constancia de trabajo emitida por su anterior patrono, por lo que lógicamente al momento de la expiración del contrato de trabajo, independientemente de cual haya sido la causa de terminación, el patrono tiene la obligación de emitir dicho documento.



Como nos podemos dar cuenta es un círculo vicioso, el problema está cuando éste círculo se rompe y genera un incumplimiento de la ley.

El Artículo 87, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regula como obligación posterior por parte del patrono que al momento de expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a. La fecha de su entrada y de su salida;
- b. La clase de trabajo ejecutado; y
- c. El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Asimismo, si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a. La manera como trabajó; y
- b. La causa o causas de la terminación del contrato.

4.4. Falta de cumplimiento en la obligación contenida en el Artículo 87, del Código de Trabajo

Las empresas maquileras en Guatemala, generalmente son las más denunciadas por malos tratos, incumplimiento a las condiciones de trabajo, esto según estadística presentada por la Inspección General de Trabajo, la cual indicó que en el año dos mil trece, recibió poco más de mil denuncias por diferentes motivos.



Una de las consecuencias por el incumplimiento al Artículo en mención, es que los patronos de las empresas maquiladoras, por lo general no son guatemaltecos, y por lo tanto existe un gran desconocimiento de la ley, ya no basta sólo con pagar el salario, en virtud de que se deben observar las demás obligaciones que emanan de dicha norma jurídica.

Por otra parte, una de las tantas causas que originan el incumplimiento patronal al Artículo 87, del cuerpo legal en mención, es la falta de conocimiento por parte de la población trabajadora, así como también por parte del patrono, ya que no existen programas o proyectos lanzados por la Inspección General de Trabajo, con el objeto de prevenir y erradicar dicho incumplimiento y con esto evitar el incumplimiento a la obligación patronal regulada en el Artículo 87, del Código de Trabajo.

En la actualidad esta obligación, así como muchas más son omitidas por los patronos, en mayor número por la industria maquiladora, que ha caído en el cumplimiento a la obligación de entregar al trabajador la constancia de haber laborado, por lo tanto confirmo que el Artículo 87, del Código de Trabajo, es un derecho de los trabajadores contenidos en la legislación laboral, el cual no se llega a cumplir en virtud de que no existe un medio de coacción o una sanción fuerte, ya sea económica o administrativa para obligar al patrono al cumplimiento de la norma jurídica.



4.5. Consecuencias económicas

El impacto económico que provoca la falta de una constancia laboral agravia más la situación precaria que viven muchas personas guatemaltecas en cuanto a su situación económica, la cual las deja en una situación de desigualdad frente a otras y cierra espacios de oportunidades de mejorar su economía.

El contrato laboral no solamente genera la obligación al patrono de pagar la remuneración económica acordada, sino que también genera muchas más, y dentro de éstas se encuentra la obligación de otorgar la constancia de trabajo al momento de la finalización de la relación laboral, independientemente de cual haya sido la causa de la terminación;

Por otra parte, debe considerarse que el trabajo que se realiza en el área operativa de las empresas de maquila, es un oficio que se aprende con la práctica, siendo escasas las capacitaciones formales que previamente se obtienen para la obtención de ese empleo. En ese sentido, para un trabajador de nuevo ingreso, el trabajo de la maquila se convierte en una escuela en la que tiene la opción de ascender en la medida en que aprende el oficio. Sin embargo, al quedarse sin ese empleo, no tiene forma de acreditar los conocimientos que ya tiene en el oficio, lo que le permitiría acceder a un trabajo en otra empresa iniciando la relación laboral con un nivel superior de cómo empezó en el trabajo anterior y por ende con una mejor remuneración.



Por lo tanto, la carencia de la constancia laboral referida veda a los trabajadores el poder demostrar las competencias adquiridas por experiencia para optar a un puesto de trabajo de mejor categoría a aquel en el que empezó en la empresa anterior, lo que le permitiría un mejor ingreso inicial y un mejor nivel de vida para él y su familia.

4.6. Consecuencias sociales

Muchas son las consecuencias, sobre el impacto negativo que conlleva el incumplimiento de la obligación por parte del patrono, al no entregar la constancia de trabajo, afectando fuertemente la estructura de la sociedad, provocando en la población afectada situaciones precarias que conllevan a la pobreza extrema.

Dicho impacto produce una gran desigualdad social, cerrando espacios de oportunidad para la población necesitada de una fuente de trabajo y así poder subsistir. La carencia de dicho documento, produce el aumento del desempleo en Guatemala, por lo que si no hay trabajo no hay salario, produciendo una fuente de enormes sufrimientos para las personas afectadas, ya que no sólo perjudica su situación económica, sino además dañan sus emociones y la vida familiar, aumentando las tasas de suicidios.

4.7. Necesidad de reforma legal

De conformidad con la investigación realizada, he podido demostrar que la hipótesis planteada trae como resultado un problema económico y social a los trabajadores de la industria de la maquila, toda vez que el patrono coaccione y ejerza presión ante el



trabajador, con el objeto que este acepte únicamente las prestaciones que el empleador le ofrezca y no las que en derecho le corresponda.

Por otra parte, la carencia de la constancia laboral referida veda a los trabajadores el poder demostrar las competencias adquiridas por experiencia para optar a un puesto de trabajo de mejor categoría a aquel en el que empezó en la empresa anterior, lo que le permitiría un mejor ingreso inicial y un mejor nivel de vida para él y su familia.

Ante esta situación, me plateo la necesidad de buscar cuales son las medidas prácticas o legislativas, administrativas o judiciales, que son necesarias dentro del proceso de relación laboral, para que el empleador cumpla efectivamente con la obligación impuesta por el ya mencionado Artículo 87, del Código de Trabajo, para que este documento pueda realizar su función correspondiente al demostrar la existencia de relación de trabajo, supuesto fundamental e imprescindible para la procedencia de prestaciones laborales, investigación cuyo desarrollo es posible toda vez que en la ciudad capital y sus alrededores funcionan más de cien empresas de maquila y es la sede central de la Inspección General de Trabajo, a quien compete la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales.

Por ello, en cumplimiento de la obligación impuesta por el Artículo 87, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, a juicio de quien escribe, se hace necesario que el estado de Guatemala, cumpla con sus deberes establecidos en el Artículo 2, de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que debería garantizar la justicia y el desarrollo integral de la persona, así mismo en virtud de la



potestad imperativa que cuenta el estado debe garantizar el estricto cumplimiento del principio de tutelaridad, el cual se ha evidenciado la falta de aplicabilidad de dicho principio al dejar desprotegido al trabajador frente al patrono.

Por lo anterior, es recomendable que se reforme el Artículo 87, del Decreto 1441, del Congreso de la República, Código de Trabajo, en el sentido que, a dicho artículo se le deberá adherir la imposición de un pago de una indemnización por parte del patrono hacia el trabajador por incumplir con la obligación indicada en el artículo anteriormente indicado.

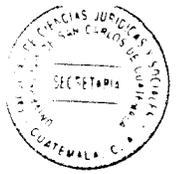
Por lo que el patrono deberá cumplir con la obligación de entregar la constancia de trabajo al trabajador, al momento de del cese de la relación laboral, de no hacerlo, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador, la cual deberá ser equivalente a dos salarios devengados por el trabajador, pero dichos pagos no deberán ser menores a dos salarios mínimos.





CONCLUSIONES

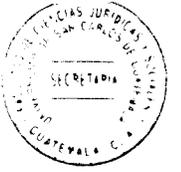
1. La falta de acción por parte de la Inspección General de Trabajo, como ente fiscalizador y garante del cumplimiento de la norma jurídica laboral, es la causa principal del incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 87, del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en el cual regula la obligación posterior por parte del patrono, a la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine.
2. El desconocimiento de la norma jurídica laboral, por parte de los trabajadores de la industria de la maquila, por falta de educación, tiene como consecuencia el aprovechamiento de los patronos a no proporcionar a los empleados la constancia de trabajo; teniendo como consecuencia, que los trabajadores no puedan acreditar sus conocimientos de trabajo, al momento de solicitar un nuevo empleo.
3. El desconocimiento de la norma jurídica laboral, por parte de los patronos, en virtud que la mayoría de ellos son extranjeros (tal como lo demuestra la gráfica de la pregunta número seis), comprueba la poca información sobre la legislación laboral guatemalteca, teniendo como consecuencia que realicen actos que tergiversen las normas jurídicas.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Ministerio de Trabajo, debe dotar a la Inspección General de Trabajo, con un presupuesto económico mayor al actual para así poder incrementar su personal y poder realizar con eficacia y eficiencia sus labores.
2. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social, debe realizar programas y actividades que consistan en dar a conocer al trabajador sus derechos como tal, mediante los diferentes medios de publicación. Asimismo deberá coordinar con la Inspección General de Trabajo, para que estos informen a los trabajadores del sector maquila sobre sus derechos, ya sea mediante charlas o cualquier otra forma, con el objeto de transmitir información.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, capacite a los patronos o sus representantes, al momento de la creación de una empresa, sobre los derechos que les asisten, así como sus obligaciones frente a sus trabajadores, con el objeto que adquieran conocimiento sobre las normas jurídicas laborales y, con esto, evitar en un futuro realizar actos que contradigan las normas jurídicas.





ANEXO





ANEXO

Modelo de boleta de encuesta

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Encuesta dirigida a los trabajadores del sector maquila.

Trabajo de tesis: **“Incumplimiento patronal de la obligación impuesta por el Artículo 87, del Código de Trabajo y consecuencias económicas y sociales para los trabajadores de la industria de la maquila en el departamento de Guatemala”.**

A continuación se le formularán preguntas con las cuales se le solicita responder colocando en los espacios en blanco una “X”, en la opción que estime correcta. **Nota: La información que usted proporciona es confidencial y su único fin es eminentemente académico para el trabajo de tesis.**

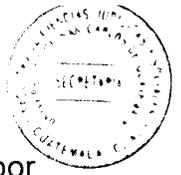
Guatemala, _____ de _____ del año _____

1. ¿Conoce usted los derechos que le asisten como trabajador?

SI _____ NO _____

2. ¿Conoce usted nuestro ordenamiento jurídico laboral?

SI _____ NO _____



3. ¿Sabe usted que al momento de la terminación de la relación laboral por cualquier motivo, el patrono se encuentra obligado a extenderle una constancia de trabajo?

SI _____ **NO** _____

4. ¿Ha sido coaccionado o víctima de presiones por parte de su patrono, con el objeto de aceptar las pretensiones que el empleador le ofrece y no por las que en derecho le corresponden?

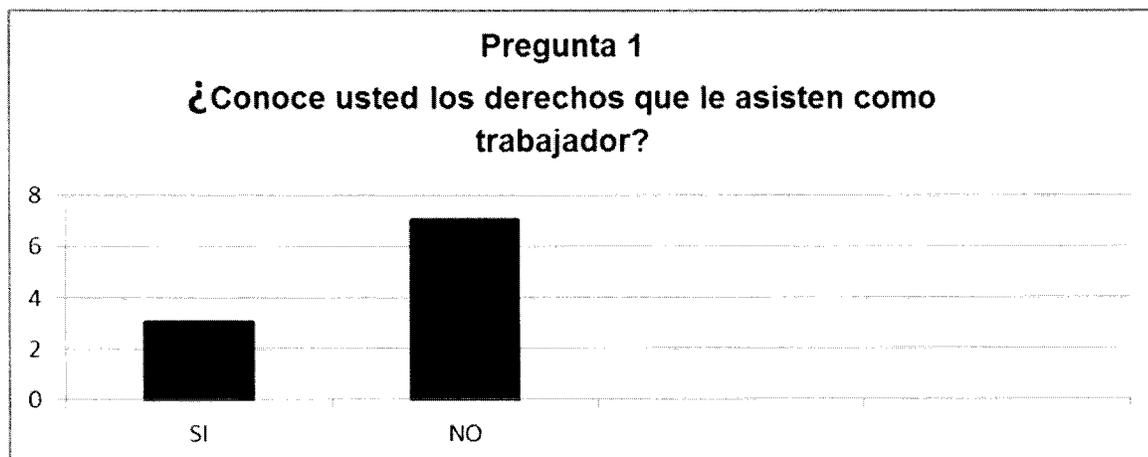
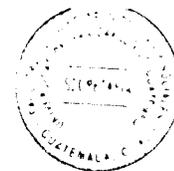
SI _____ **NO** _____

5. ¿Sabe usted que de conformidad con la legislación laboral puede denunciar personalmente o por vía telefónica ante la Inspección General de Trabajo, los abusos, coacciones, presiones, y el incumplimiento de la ley por parte del patrono?

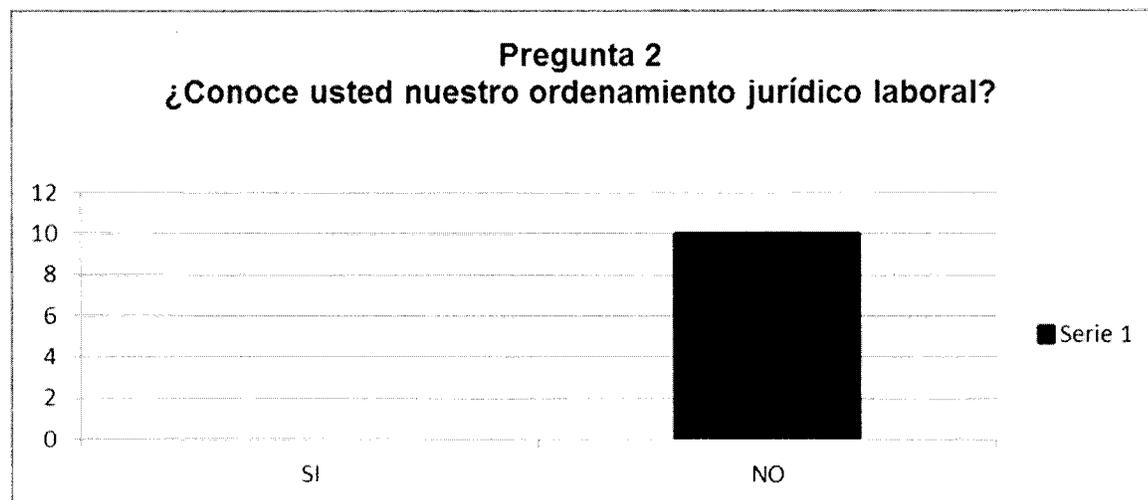
SI _____ **NO** _____

6. ¿Su patrono es de nacionalidad extranjera?

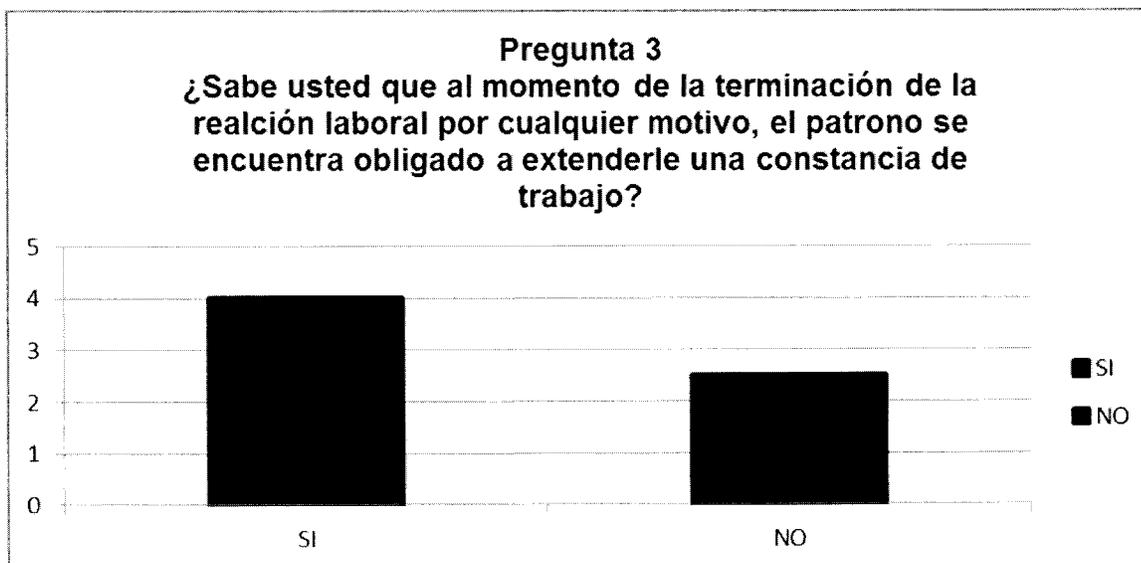
SI _____ **NO** _____



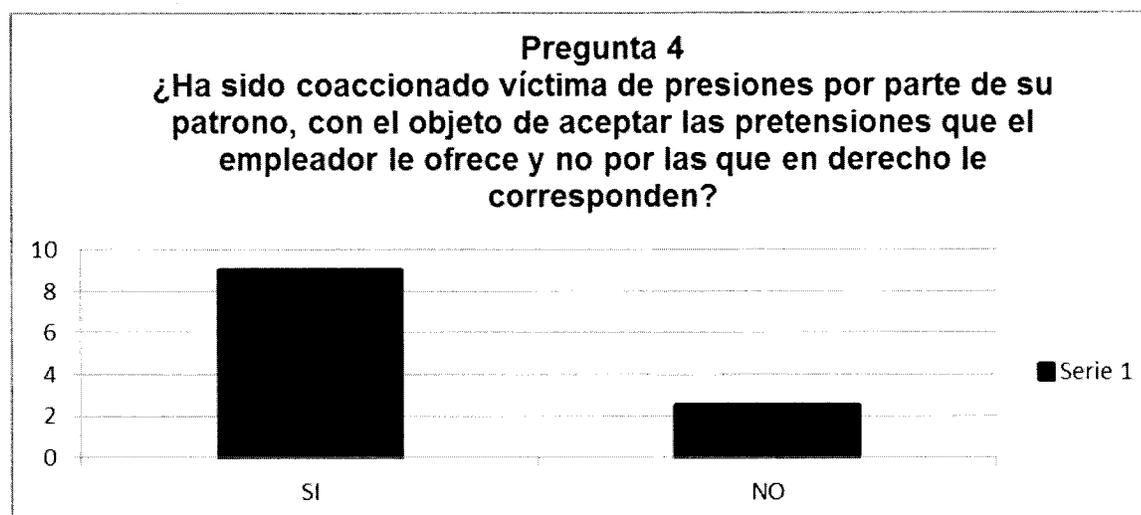
De los resultados obtenidos podemos apreciar que 7 de cada 10 trabajadores de la industria maquilera no conocen sus derechos fundamentales que le asisten como trabajadores.



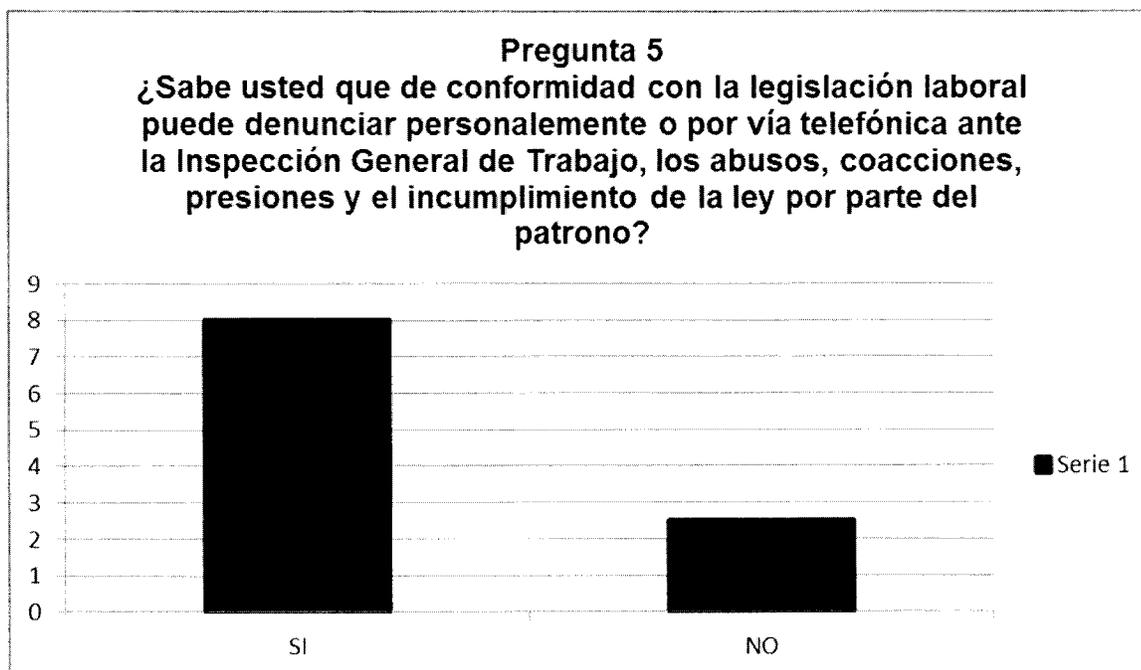
Esta grafica nos demuestra que la totalidad de trabajadores entrevistados no conoce nuestro ordenamiento jurídico, lo cual demuestra una gran falta de educación.



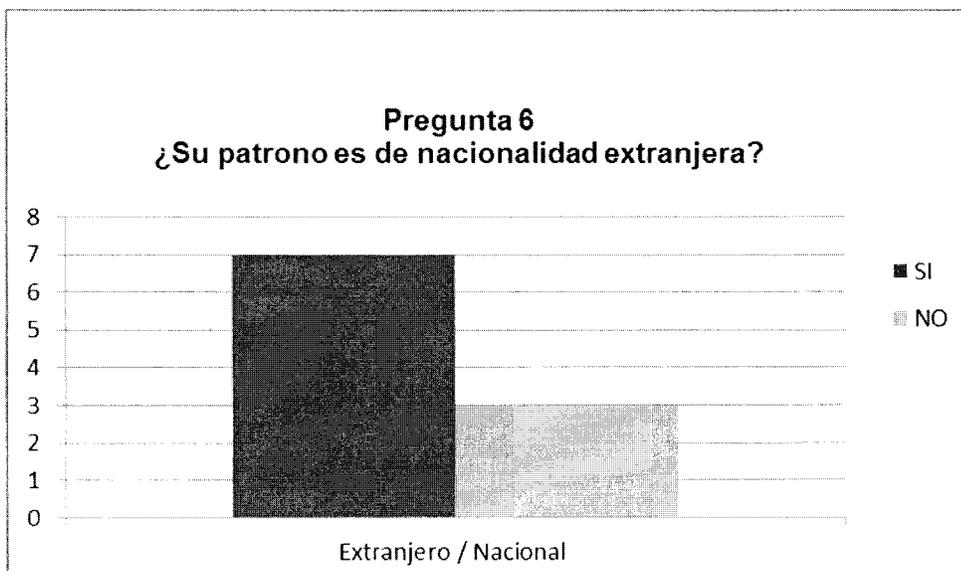
De los resultados obtenidos, podemos apreciar que 4 de 10 trabajadores entrevistados, conocen la obligación del patrono de extender la constancia de trabajo al momento de finalizar la relación de trabajo.



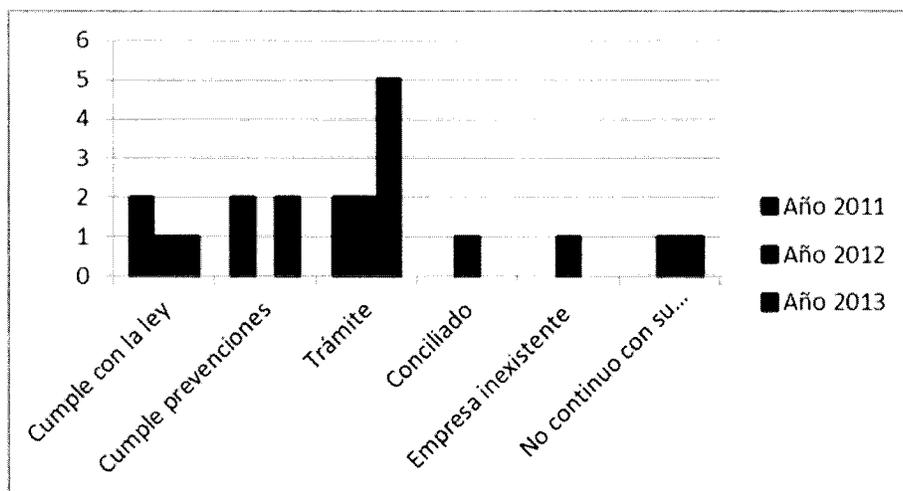
Como podemos apreciar, en la gráfica que antecede, la mayoría de los trabajadores de la industria maquilera ha sido víctima de coacciones por parte de su patrono.



La presente gráfica demuestra el resultado obtenido, en el cual 8 de cada 10 trabajadores conocen el derecho que les asiste a denunciar ante la Inspección General de Trabajo, las coacciones y amenazas, así como también el incumplimiento de las obligaciones por parte del patrono.



La anterior gráfica demuestra que la mayoría de empleadores son de nacionalidad extranjera, por lo que es un indicativo que demuestra el poco conocimiento de los patronos sobre nuestra legislación laboral.



La gráfica que antecede, nos muestra la estadística que maneja la Inspección General de Trabajo, en relación a las denuncias presentadas en relación al incumplimiento patronal de extender constancia de trabajo, lo cual nos indica como finalizan dichas denuncias.



BIBLIOGRAFÍA

- BLANCO BLANCO, Alexis Enrique. **Calidad y supervisión gerencial**. <http://calidadysupervision.blogspot.com/2010/05/el-llamado-de-atencion-laboral-por.html>, (consultado el 27 de febrero de 2014).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S R L., 2008.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo, y Eduardo Gioralndini. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rubinzal y Culzoni, 1987.
- CIFUENTES HERRERA, Miguel Ángel. **Análisis jurídico – doctrinario de la reforma al artículo 77 y adición del artículo 77 bis del reglamento de relaciones laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal**. Guatemala: Tesis, 2013.
- CRUZ, Jefferson Andres. **Derecho romano**. <http://jeffer891125.blogspot.com>. (Consultado 06 de marzo de 2014).
- DE FERRARI, Francisco. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1994.
- DE LEÓN, Velvet. **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos**. Guatemala: Tesis, 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2010).



GARCÍA, Alonso. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ariel, 1990.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **Inconstitucionalidad del ejercicio del derecho de huelga**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1991.

<http://lasmaquilasmaura.blogspot.com/>. lasmaquilasmaura.blogspot.com. (Consultado el 23 de Marzo de 2014).

Leyes de Guatemala. **trabajadorguatemalteco.blogspot.com**. Obtenido de <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/01/derecho-disciplinario-del-trabajo.html#.Uw-BNvmSywU>. (Consultado el 27 de Febrero de 2014).

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1981.

MÉRIDA RODRÍGUEZ, Lourdes. **Incumplimiento de la obligación patronal contenida en el Artículo 61, literal k, del Código de Trabajo y la función de la Inspección General de Trabajo**. Guatemala: Tesis, 2007.

MOLINA BERGANZA, Jessica. **Despido directo en la empresa privada y sus consecuencias**. Guatemala: Tesis, 2012.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1988.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. 22 ed. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe. 2001.

SANTIAGO, Rubinstein. **Diccionario de derecho de trabajo y de seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1983.

VENTURA, Nicolás Santiago. **Dificultades que se presentan por la aplicación de criterios personales en la interpretación de las normas jurídicas en materia laboral**. Guatemala: Tesis, 2007.



VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo. Guatemala: Tesis, 2006.

YAX DE LEÓN, Israel. Consecuencias jurídicas y económicas que genera la inaplicabilidad del Artículo 155 del Código de Trabajo para los trabajadores del sector industria de la maquila en la ciudad capital. Guatemala: Tesis, 2013.

Legislación:

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

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto Número 114-96, Del Congreso de la República de Guatemala, 1996.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exploradora y de Maquila. Decreto Número 29-89, del Congreso de la República de Guatemala, 1989.