

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



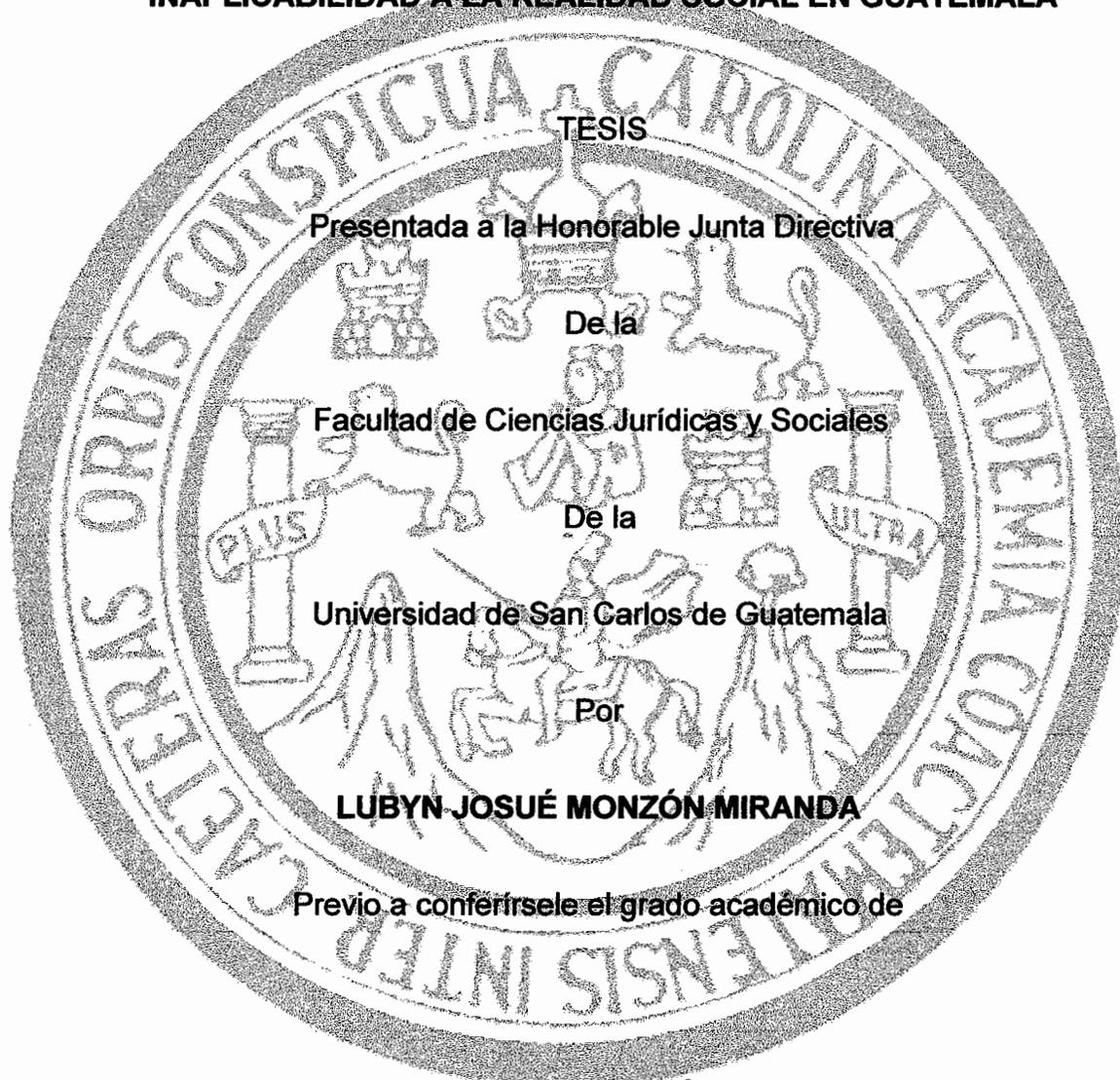
**DEROGATORIA AL ARTICULO 142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR SU
INAPLICABILIDAD A LA REALIDAD SOCIAL EN GUATEMALA**

LUBYN JOSUÉ MONZÓN MIRANDA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2016

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

**DEROGATORIA AL ARTÍCULO 142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR SU
INAPLICABILIDAD A LA REALIDAD SOCIAL EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUBYN JOSUÉ MONZÓN MIRANDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2016

**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.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Carlos Ernesto Garrido Colon
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Luisa María de León Santizo
Vocal:	Lic.	Hector David España Pinetta
Secretario:	Licda.	Maria Leonor Acevedo Morataya

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 03 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, MAGNOLIA FABIOLA OROZCO MIRANDA DE VASQUEZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante LUBYN JOSUÉ MONZÓN MIRANDA, con carné 200241967, intitulado DEROGATORIA AL ARTÍCULO 142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR SU INAPLICABILIDAD A LA REALIDAD SOCIAL EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 15 / 06 / 2015

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Licda. Magnolia Orozco M. de Vásquez
 Abogado y Notario





Licenciada
Magnolia Fabíola Orozco Miranda
de Vásquez
Abogada y Notaria



Guatemala, 08 de septiembre de 2015

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

Respetable Doctor Mejía Orellana.

De conformidad con el nombramiento emitido por esa unidad, fui nombrada como ASESORA del trabajo de tesis del bachiller: LUBYN JOSUÉ MONZÓN MIRANDA, titulado: "DEROGATORIA AL ARTÍCULO 142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR SU INAPLICABILIDAD A LA REALIDAD SOCIAL EN GUATEMALA". Al finalizarse la elaboración del mismo, atentamente le informo:

Que dicho trabajo de investigación se realizó bajo mi inmediata asesoría, haciendo constar que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; durante su elaboración le hice al estudiante recomendaciones, sugerencias y algunas modificaciones oportunas y necesarias, mismas que fueron atendidas.

El contenido científico y técnico de la investigación se refleja con la correcta aplicación de técnicas y métodos de investigación, así como el lenguaje técnico utilizado en el presente trabajo, además el estudiante aportó sus propias opiniones y criterios los cuales lo enriquecen, sin embargo pueden ser sometidos a discusión y aprobación definitiva.

Se aplicaron correctamente los métodos inductivo, deductivo y jurídico, así como la adecuada aplicación de técnicas de investigación bibliográfica, electrónica y documental, que fueron de gran apoyo para el desarrollo del presente trabajo.

En lo relativo a la redacción me permito indicar que la estructura del contenido de la investigación realizada lleva un orden lógico y una secuencia, lo cual es ideal para obtener un buen entendimiento y comprensión del tema investigado.



Licenciada
Magnolia Fabiola Orozco Miranda
de Vásquez
Abogada y Notaria



El presente trabajo de investigación tiene un alto grado de contribución científica, ya que es un planteamiento jurídico-social de actualidad en Guatemala, y que presenta una solución mediante reformas que oportunamente deben realizarse al Código de Trabajo guatemalteco.

La conclusión discursiva planteada, fue redactada en forma clara, sencilla y atinada al contexto real guatemalteco, para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, que de ejecutarse debidamente provocaría efectos positivos, por lo tanto la conclusión es objetiva, realista y bien delimitada.

La bibliografía utilizada, sustenta los fundamentos jurídicos de este trabajo, pues se manejan postulados de autores nacionales y extranjeros, incluyéndose el uso de páginas de internet como herramientas indispensables.

En virtud de lo antes expuesto, se considera que el presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Como consecuencia apruebo el trabajo de tesis relacionado y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:


Licda. Magnolia Fabiola Orozco Miranda de Vásquez
Asesora de Tesis
Colegiada número 4455

Licda. Magnolia Orozco M. de Vásquez
Abogada y Notario

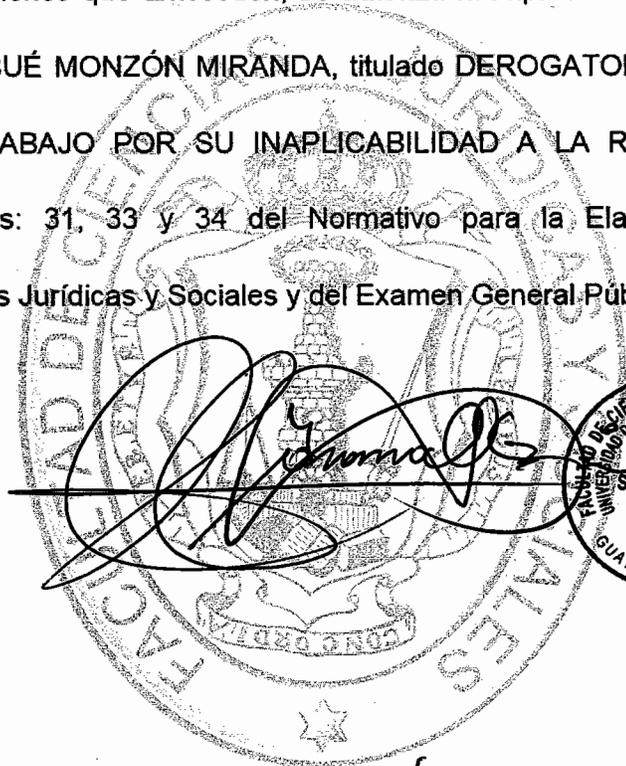


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUBYN JOSUÉ MONZÓN MIRANDA, titulado DEROGATORIA AL ARTÍCULO 142 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR SU INAPLICABILIDAD A LA REALIDAD SOCIAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



[Handwritten signature]



BAMO/srrs

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría, mi escudo y fortaleza en momentos difíciles. A Él sea la gloria y el honor.

A MIS PADRES:

Israel Pablo Monzón Fuentes y Ernestina Felipa Miranda Orozco, agradecimiento por sus múltiples sacrificios y apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS:

Eslí, Eluar y Ariel, por su apoyo y consejos, que Dios los bendiga y les permita cumplir sus metas.

A MI ESPOSA:

Suceli Nohemi de León, por su comprensión, cariño, y apoyo moral, para llegar a este momento en mi vida.

A MI HIJA:

Keilyn Paola Monzón de León, mi inspiración para seguir adelante.

A MIS CUÑADAS:

Patricia Fuentes y Marlin Castañón, por su cariño y comprensión.

A MIS SOBRINOS:

Adaly, Dostin y Emily, con mucho aprecio.

A MIS AMIGOS:

Julio y Menfis, con mucho afecto, con quienes he compartido durante mi formación académica, agradecimiento especial a ellos.

AL LICENCIADO:

Irwin Leonardo Orozco Fuentes, por su apoyo y motivación para la culminación de esta carrera universitaria.



A LA LICENCIADA:

Magnolia Fabiola Orozco Miranda de Vásquez, por sus consejos y asesoría de mi trabajo de tesis

A LOS LICENCIADOS:

Nester Mauricio Vásquez Pimentel y Magnolia Fabiola Orozco Miranda de Vásquez, por sus consejos y ejemplo en esta prestigiosa carrera universitaria.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido cumplir esta meta.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios.

A USTED:

Con respeto y admiración.



PRESENTACIÓN

El derecho laboral es una rama de la ciencia del derecho que nace en el Siglo XIX y se consolida en el Siglo XX, que se encuentra en un proceso de continua transformación en donde se discuten sus alcances, perspectivas y evolución. Con el surgimiento de la globalización se demanda que dicha rama del derecho sea regulada de tal manera que pueda crearse un ambiente de confianza que permita la apertura a un mundo sin fronteras que necesariamente mejoren las condiciones de vida de la gente. Sin embargo, muchos de los preceptos legales contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco se encuentran estancados, generando con esto desigualdades a muchos sectores de la población laboral.

El Artículo 142 del Código de Trabajo guatemalteco, es uno de ellos puesto que no es aplicable a la realidad social en Guatemala, al haber sido creado en épocas en que las condiciones de trabajo tenían tendencia feudalista, por lo que se hace necesaria su derogatoria y con esto proponer la modernización del Código de Trabajo Guatemalteco con la finalidad que sea acorde a la realidad social en Guatemala.

En virtud de lo anterior, la presente investigación se elaboró usando el método cualitativo, establecido de conformidad a la legislación laboral guatemalteca vigente. En tanto, al referirse a la rama que debe atribuírsele dicha investigación, es prudente señalar que pertenece a las áreas del derecho laboral, administrativo y constitucional, y fue realizada con base a lo evidente en los años 2012 y 2013.

En consecuencia, cabe resaltar que los resultados que se extraigan de la investigación, servirán de aporte jurídico en el ámbito académico y social. De esa cuenta se puntualizará la necesaria revisión a la legislación laboral vigente en Guatemala.



HIPÓTESIS

Al ser creado en épocas en que las condiciones laborales eran distintas, el Artículo ciento cuarenta y dos del Código de Trabajo no es aplicable a la realidad social en Guatemala, puesto que en la actualidad la constancia a que se hace referencia en dicho Artículo, no es exigida al momento de contratar a un trabajador campesino y no es entregada al momento de despedirlo, haciéndose necesaria su derogatoria, ya que dicho Artículo violenta el derecho del trabajador campesino a contratar su trabajo, y abandonarlo cuando las condiciones no le favorezcan.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Al concluir la presente investigación y haber hecho el análisis de la información doctrinaria, legal y documental recabada, así como las consultas efectuadas a las distintas instituciones encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes vigentes en materia laboral, y las entrevistas realizadas a la población laboral a través de encuestas, se logra establecer que la hipótesis planteada es comprobada, en virtud de las siguientes razones: se comprobó que en la actualidad el Artículo 142 del Código de Trabajo guatemalteco no es aplicable a la realidad social en Guatemala, puesto que la constancia a que hace referencia en dicho artículo no es exigida al momento de contratar a un trabajador agrícola y ganadero, habiendo quedado en desuso su exigencia.

Así también se pudo establecer que dicha normativa fue creada en épocas en que las condiciones de trabajo tenían tendencia feudalita, cuando los trabajadores campesinos eran sometidos a un patrono quien decidía de forma fraudulenta el tiempo que podía tenerlos a su servicio negándole dicha constancia, y con esto evitar que otro patrono lo contratase, violentando con esto el derecho a la libre elección del trabajo.

De esa cuenta, para la realización de la presente investigación se recurrió a la utilización de los métodos histórico, deductivo e inductivo; así también se utilizaron las técnicas bibliográfica, electrónica, documental y la encuesta, los cuales auxiliaron de manera acertada y efectiva la presente investigación.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica.....	2
1.2. Definición.....	3
1.3. Denominaciones.....	4
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	5
1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	6
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	12
1.7. Interpretación de las normas jurídicas laborales.....	14
1.8. Objeto del derecho laboral.....	14
1.9. Finalidad del derecho laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. Relación laboral.....	17
2.1. Sujetos de la relación laboral.....	18
2.1.1. Trabajador.....	19
2.1.2. Patrono.....	19
2.1.2.1. Auxiliares del patrono.....	20
2.2. Inicio de la relación laboral	21
2.3. El contrato individual de trabajo.....	22
2.3.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	22
2.3.2. Elementos del contrato individual de trabajo	23
2.3.3. Efectos del contrato individual de trabajo	24
2.3.4. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	24
2.3.5. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	26
2.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.....	27
2.5. Jornadas de trabajo.....	27



	Pág.
2.6. Salario.....	28
2.6.1. Clasificación del salario	28
2.7. Terminación de la relación laboral.....	29
2.7.1. Clasificación.....	29
2.8. Causas involuntarias de terminación de la relación laboral.....	31
2.9. El derecho laboral y los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.....	32
2.10. El trabajo agrícola y ganadero en Guatemala.....	32

CAPÍTULO III

3. Órganos encargados de la protección del trabajo en Guatemala.....	37
3.1. Organización administrativa de trabajo.....	39
3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	40
3.1.1.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	41
3.1.1.2. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	42
3.2. Inspección General De Trabajo.....	42
3.2.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	44
3.2.2. Otras funciones de la Inspección General de Trabajo.....	45
3.3. Órganos internacionales para la protección del trabajo en Guatemala.....	46

CAPÍTULO IV

4. Derogatoria de las leyes.....	49
4.1. Ley.....	49
4.2. Norma.....	50
4.3. Norma jurídica.....	50
4.4. Derecho natural.....	51
4.5. Derecho positivo.....	51
4.6. Derogatoria.....	53
4.6.1. Desuetudo.....	56

4.7. La necesidad de la derogatoria al Artículo 142 del Código de Trabajo por su inaplicabilidad a la realidad social en Guatemala.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El trabajo agrícola y ganadero en Guatemala, es un régimen especial de trabajo que durante décadas ha sido poco abordado. Los trabajadores campesinos son una parte desprotegida de la relación laboral, a quienes en muchas ocasiones se les quebranta sus derechos, quienes a cambio de su trabajo, reciben un salario menor al establecido legalmente; se ven forzados a trabajar en horarios excesivos, hasta de doce horas diarias, sin que se les reconozca como horas extras.

La legislación laboral en Guatemala específicamente el Código de Trabajo, va orientado a la protección de la parte más débil de la relación laboral. Sin embargo muchos de sus artículos en su redacción contienen normas muy propias de la época en que fue creado dicho código que actualmente son inoperantes en su aplicación, puesto que violentaría los derechos humanos del trabajador campesino, principalmente el derecho al trabajo.

Se planteo la hipótesis para la realización del presente estudio que consiste en: La inaplicabilidad del Artículo 142 del Código de Trabajo al ser contrario a la realidad social en Guatemala.

El objetivo de esta investigación fue determinar la necesidad de derogar dicho precepto legal, puesto que contradice la realidad social en Guatemala respecto a la prestación del trabajo agrícola y ganadero, estableciendo que es necesario presentar una constancia parecida a un finiquito al contratar un nuevo trabajo.

La aplicación de dicha normativa anteriormente condicionaba al trabajador campesino a que cuando dejase el empleo anterior no reclamase su indemnización ó derecho alguno, de lo contrario el patrono podría negarle dicha constancia e imposibilitarle la contratación de uno nuevo. Dichos objetivos se cumplieron al establecer el desuso de dicha normativa ya que actualmente no afecta la contratación del trabajador agrícola y ganadero en Guatemala. Sin embargo dicha disposición de tendencia feudalista, forma parte de la legislación laboral



vigente, por lo que se hace necesario su derogatoria con el objeto de lograr armonía entre patronos y trabajadores.

Para obtener un mejor resultado, el estudio se desarrolló en cuatro capítulos: El primero, contiene una reseña de la evolución del derecho laboral, la definición, principios inspiradores, naturaleza jurídica y su finalidad; en el segundo, lo referente a la relación laboral, los sujetos de la relación laboral el inicio, y terminación de la relación laboral, salario y jornadas de trabajo, así también el régimen especial del trabajo agrícola y ganadero en Guatemala; en el tercer capítulo, se abordan las instrucciones encargadas de la protección del trabajo en Guatemala y a nivel internacional, así como sus funciones; y en el cuarto capítulo, lo relativo a la derogatoria de las leyes y específicamente lo referente a la necesidad de la derogatoria al Artículo 142 del Código de Trabajo por su inaplicabilidad a la realidad social en Guatemala, que tiene por objeto de lograr una protección preferente del trabajador agrícola y ganadero en Guatemala.

Para cumplir con lo planteado, en la realización de la presente investigación fueron utilizados los métodos inductivo, deductivo y jurídico, así como las técnicas de investigación bibliográfica, electrónica y documental consultas a las páginas web de las instituciones encargadas de la protección del trabajo en Guatemala, entrevistas a funcionarios involucrados en el tema, encuestas a un determinado sector de la población según muestra y la observación, que permitieron recopilar información suficiente para desarrollar el tema de tesis.

De lo expuesto se espera que el presente trabajo de tesis, constituya un aporte científico, en lo referente a la necesidad de crear reformas estructurales al Código de Trabajo guatemalteco que permitan una armonía entre el capital y el trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es una parte de la ciencia del derecho que nace en el siglo XIX y se consolida en el siglo XX, y se encuentra en un proceso de continua transformación en donde se discuten sus alcances, perspectivas y evolución.

Los criterios que estudiosos del derecho siguen respecto del derecho de laboral son variadas: para algunos es la regulación de las relaciones laborales en el trabajo dependiente, para otros se destaca el concepto de protección a los asalariados, o a los económicamente débiles.

Asimismo, hay quienes combinan ambos puntos de vista, al decir que el derecho de trabajo, regula las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores.

En Guatemala, este último criterio tiene preeminencia por estimarlo más amplio y comprensivo. El profesor Walker Linares, establece que el Derecho laboral: "Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a regular las relaciones de trabajo entre patronos o empleadores y asalariados, y a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole".¹

Cabe mencionar que hasta hace poco tiempo la aplicación del derecho laboral se limitaba al trabajo dependiente o subordinado; algunos autores todavía sostienen que esta rama del derecho agrupa al conjunto de reglas que con ocasión del trabajo dependiente se forman entre los empleadores, los trabajadores y el Estado. En cambio, ahora se ve como

¹Walker Linares, F. **Noiones elementales del derecho. Pág. 8**



en numerosos países, dentro de las leyes laborales se incluyen muchas instituciones que benefician a no asalariados.

1.1. Evolución histórica

“El derecho laboral se originó debido a la lucha de la clase obrera con el fin de que se les reconocieran mejores condiciones en la prestación del trabajo”.²

De aquí que el trabajo no era malo, el problema surgía cuando las circunstancias en que se desarrollaba eran totalmente inhumanas.

En la edad media existían jornadas extenuantes que iniciaban desde la salida del sol hasta que este se ocultaba, jornadas que iban de doce horas en el invierno y hasta dieciocho horas en el verano.

Durante la revolución industrial existió exceso de mano de obra, hombres y mujeres en busca de un empleo con el objeto de brindarle sustento a su familia, por lo que los empleadores aprovechaban tal situación y hacían laborar a los empleados jornadas largas sin que existiese control de parte del Estado, puesto que dependía de la voluntad del empleador.

En este sentido, el anhelo de todo trabajador fue la reducción de las jornadas extenuantes de trabajo y la consecución de periodos de descanso que les permitiesen recuperar energías. Posteriormente surge la idea de promover el desarrollo de la asociación sindical

²https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical. Consulta de fecha 25-04-2015



y el derecho de huelga, que en el transcurso de los años dio como resultado la consecución de mejores condiciones en la prestación del trabajo. Y así el movimiento obrero logró la reducción de la jornada de trabajo hasta diez horas y el establecimiento de períodos de descanso en el transcurso de la misma jornada.

Como se puede establecer, la problemática principal de la prestación del trabajo surgió en la época de la revolución industrial, por tal razón algunas disposiciones del derecho de trabajo se le denominó como derecho o legislación obrera o bien como derecho o legislación industrial, porque iban precisamente dirigidas a los obreros, a los trabajadores de la industria y como consecuencia dejaban de lado otras actividades no menos importantes.

En Guatemala, en 1945 fue la Constitución Política de la República, el primer cuerpo legal que reguló a favor del trabajador las disposiciones relativas a la prestación del trabajo y la previsión social, estableciendo un capítulo de garantías sociales protectoras del trabajo y otras instituciones que sirvió de base para la emisión del primer código de trabajo contenido en el Decreto 330, del Congreso de la República que entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se denominó precisamente Código de Trabajo.

1.2. Definición

El derecho laboral: "Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación



de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.³

“El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena”.⁴

En sentido estricto, el derecho de trabajo puede entenderse como: “El conjunto de normas que regulan las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo, realizado por cuenta ajena en relación de dependencia de un empleador”.⁵

Así también, es considerado como el conjunto de doctrinas, principios y normas de carácter público, que regulan todas aquellas cuestiones económicas, políticas, y jurídicas, que nacen a la vida como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

1.3. Denominaciones

Se parte del hecho de que denominación es el nombre con que se designa a una cosa, se ve que la denominación del derecho laboral es aun en la actualidad un tema de discusión puesto que, a pesar que la tendencia general es en el sentido de utilizar el nombre de: Derecho del trabajo, con la alternativa de Derecho Laboral; no puede hablarse de una opinión unánime. El derecho de trabajo durante su evolución ha tenido diferentes denominaciones. Entre las que destacan la de derecho social, la cual ha sido empleada

³ Osorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, pág. 234

⁴ <http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com/2011/04/definicion-de-derecho-laboral.html>. Consulta de fecha 25-04-2015

⁵ Ibid



con mucha frecuencia, pero no ha sido aceptada ya que no se concibe un derecho sin la existencia previa de una sociedad, también ha sido denominado como derecho obrero, ó derecho industrial.

Sin embargo para la mayoría de autores la denominación mas precisa es la de Derecho de Trabajo, por considerarse más amplio a las diferentes actividades que realizan los trabajadores, ésta denominación es adoptada por muchos países centro y sur americanos así como europeos.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

El término fuente del derecho, designa todo lo que contribuye o ha contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables dentro de un Estado en un momento dado. En Guatemala las fuentes del derecho laboral se dividen en fuentes reales, fuentes formales, fuentes históricas y fuentes específicas.

a) Fuentes reales: Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

b) Fuentes formales: Las que nacen del proceso de creación de las normas jurídicas y que provienen del ámbito parlamentario y sufren el proceso formal para su creación dentro de estas pueden contemplarse, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.



c) Fuentes históricas: Que se refieren a todos aquellos documentos que en un momento dado de la historia regularon un texto o conjunto de leyes que regularon esta materia sobre el origen de las leyes.

d) Fuentes específicas: En Guatemala la fuente principal o específica, es la ley, regulada en La Constitución Política de la República; Convenios y Tratados Internacionales o regionales; El Código de Trabajo, Los Pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo; y demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social.

1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo

“Los principios del derecho son los lineamientos y directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁶

Los principios que inspiran el derecho de trabajo, son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral. Y son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

En Guatemala, los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, y es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro,

⁶ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 3.



cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden enumerar de la manera siguiente:

- a) Tutelar;
- b) De irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) De realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) De sencillez o antiformalismo;
- g) Conciliatorio;
- h) Equidad; y,
- i) Estabilidad.

a) Principio tutelar

El código de trabajo guatemalteco en su cuarto considerando literal a) establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Así también la Constitución Política de La República de Guatemala en el Artículo 103 establece. “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...”.



Por lo que se establece que el derecho de trabajo tiene como finalidad principal la protección de la parte más débil de la relación laboral. Y surge como consecuencia de los excesivos abusos que se cometían en contra de las personas trabajadoras en relación de dependencia.

Por tal motivo un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto a su carácter tutelar de protección del trabajador frente al patrono.

b) Principio de irrenunciabilidad

El Artículo 106 de La Constitución Política de La República de Guatemala, establece en el párrafo segundo “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Esta noción puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. “Al constituir el derecho de trabajo un mínimo de garantías sociales, estos son irrenunciables para el trabajador”.⁷

⁷ redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html. Consulta de fecha 05-05-2015



c) Principio de imperatividad

Este principio se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

El principio de imperatividad supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

d) Principio de realismo y objetividad

El cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo regula: “El principio realista que establece que el derecho de trabajo estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes”..

Por otro lado, el principio objetivo, indica que la función del derecho laboral es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



e) Principio democrático

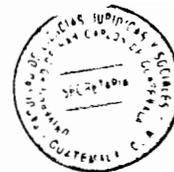
Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la Ley, “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”. Por lo que se trata de una rama del derecho que busca la participación de las partes en la relación laboral en la solución de conflictos.

f) De sencillez o antiformalismo

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

El principio de sencillez, tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental.



g) Conciliatorio

La conciliación tiene como finalidad que las partes lleguen a un acuerdo sobre sus diferencias dentro de un procedimiento judicial o extrajudicial.

El principio conciliatorio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Y el Artículo 340 del Código de Trabajo, establece en su segundo párrafo que: “contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

h) Equidad

El término equidad, puede definirse como: “Cualidad que mueve a dar a cada uno lo que merece sin exceder o disminuir”.⁸

Mediante este principio se persigue que el trabajador no solamente reciba un trato justo y una atención adecuada según su dignidad. Sino además de ello un salario de acuerdo a lo previamente establecido para cada actividad laboral según las leyes vigentes y reglamentos establecidos en cada país, sumado a eso los incentivos que muchas veces regulan las legislaciones en materia laboral.

⁸<https://es.wikipedia.org/wiki/Equidad>. Consulta de fecha 05-05-2015



i) La estabilidad

“El principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo.

Se hace necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento”.⁹ Sin embargo el trabajador necesita certeza de la continuidad en sus labores, no solo para garantizar el sustento de él y su familia sino también, para obtener una estabilidad emocional.

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

1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Al plantearse la ubicación del derecho del trabajo, se debe reflexionar sobre su situación dentro del ámbito del derecho, situándolo ya sea dentro del derecho público o dentro del

⁹Op. cit



derecho privado. Existiendo una gran discrepancia dogmática a la hora de querer clasificar al derecho del trabajo atendiendo a su naturaleza jurídica.

Algunos autores han propuesto que ha de clasificarse al Derecho del Trabajo en la esfera del derecho privado (concepción privatista), puesto que trata de relaciones existentes entre particulares (patrono y trabajador); no obstante otros autores lo clasifican dentro de la rama del derecho público (Teoría publicista), por tratarse de un derecho con normas de base constitucional, y contener normas que atienden al interés público y por la presencia que tiene el Estado en la vigilancia de su aplicabilidad.

Otros lo ubican dentro de las ramas del derecho público y privado a la vez (**Teoría dualista**), y consideran que se trata de un derecho mixto debido a que sus normas se ubican en un plano intermedio. Esta noción tiene su base en que existen instituciones de derecho público como el sindicato, mientras que corresponde al derecho privado aquellas que tratan lo relativo a la contratación individual y las condiciones de trabajo.

Para otros el trabajo se ubica dentro de un sistema de derecho distinto del derecho público, distinto del derecho privado, debido a las tendencias modernas de darle preponderancia a los grupos sociales (derecho social) y a la colectividad, encontrándose con el problema al hacer referencia que pertenece al derecho social.

En Guatemala el derecho laboral es considerado de naturaleza pública, puesto que es obligación del Estado la protección de la parte más débil de la relación laboral, siendo este el trabajador.



1.7. Interpretación de las normas jurídicas laborales

El sistema legal guatemalteco, para la interpretación de las normas del derecho laboral sigue lo establecido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República que establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

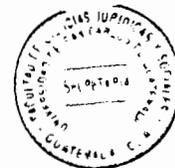
El Artículo 17 del Código de Trabajo guatemalteco establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Conocido en la doctrina como el principio de indubio pro operario que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario).

1.8. Objeto del derecho laboral

“El objeto primordial del Derecho laboral es la protección de la persona del trabajador, tanto de quienes ejercen una labor material como intelectual”.¹⁰

El derecho de trabajo reglamenta las relaciones laborales con un criterio de justicia social, protege a quienes ejecutan el trabajo, en forma de crearles condiciones decorosas de existencia, dignas de seres humanos. Su inspiración doctrinaria es ajena al individualismo liberal, y difiere de la del derecho tradicional; dentro de él se atenúa la autonomía de la

¹⁰ibid



voluntad, y se empeña en disminuir las injusticias y desigualdades sociales; busca un mayor bienestar para la parte más débil de la relación laboral.

1.9. Finalidad del derecho laboral

Dentro de la finalidad del derecho laboral destacan cuatro nociones importantes la primera: “La finalidad tuitiva del derecho de trabajo que se refiere a la protección del trabajador y sus derechos en el desempeño del mismo”.¹¹ Tales como los intereses personales, la protección de la salud laboral, la intimidad personal, la conciliación de la vida familiar y laboral y la dignidad frente a un trato discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, entre otros.

La segunda “la finalidad compensadora referente a la dignificación del trabajador al obtener salarios justos, que cubran las necesidades de estos”.¹² La compensación variará dependiendo del contexto histórico, la zona geográfica o país o los sectores del mercado de trabajo, entre otras cuestiones.

La tercera y cuarta constituyen “la finalidad de construcción y de rendimiento de trabajo, que se refieren al sistema de relaciones laborales, entendido como el conjunto formado por las representaciones profesionales y por las prácticas de negociación o interacción existentes entre patronos y trabajadores”.¹³

¹¹ <http://www.monografias.com/trabajos96/importancia-principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-desarrollo-jurisprudencial/importancia-principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-desarrollo-jurisprudencial.shtml>. Consulta de fecha 20-05-2015

¹² Ibid

¹³ Ibid





CAPÍTULO II

2. Relación laboral

“La relación laboral es una noción jurídica de uso general que hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada empleado asalariado ò trabajador y otra, denominada el empleador o patrono, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una retribución”.¹⁴

Para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación, la legislación laboral guatemalteca usa indistintamente los términos: contrato de trabajo y relación laboral.

El Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco en su primer párrafo establece que “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”Y el Artículo 19 en su primer párrafo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”. Podemos establecer de esta manera que no es necesario firmar un contrato de trabajo para que este nazca a la vida jurídica, sin embargo es obligación del patrono su presentación al momento de existir un conflicto laboral.

¹⁴http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad. Consulta de fecha 27-05-2015



En cuanto a la diferenciación del contrato de trabajo y la relación laboral, existen en la doctrina dos posiciones:

a) La corriente latinoamericana: Fundamentada en teorías fácticas, considera que el hecho material de la prestación del servicio personal es suficiente para perfeccionar el vínculo jurídico económico entre los sujetos, y.

b) La corriente europea: de origen español, la cual considera que no es posible la existencia de la relación jurídica laboral de hecho y que lo que realmente existe es un contrato tácito.

Ante estas dos corrientes, la normativa laboral guatemalteca supera esta discusión y establece la regla jurídica siguiente: El contrato de trabajo existe y se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo.

El contrato de trabajo: Es el documento que sirve de medio para probar la existencia de la relación laboral y relación laboral: Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

2.1. Sujetos de la relación laboral

“Los sujetos que integran la relación laboral son las personas físicas o morales a quienes afecta la norma jurídica laboral, al crearse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, física, intelectual o material, independientemente del grado de técnica ó



preparación requerido por cada profesión u oficio”.¹⁵ Siendo estas principalmente trabajador y patrono.

2.1.1. Trabajador

“Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.”¹⁶

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

2.1.2. Patrono

Es la persona natural o jurídica propietaria de una empresa industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben un sueldo por la actividad que realizan en esta.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece en el Artículo 2 párrafo primero que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud un contrato o relación de trabajo”. Esta definición de carácter jurídica es la que mas injerencia tiene dentro de la aplicación del derecho laboral guatemalteco.

¹⁵ http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral. Consulta de fecha 27-05-2015

¹⁶ *ibid*



2.1.2.1. Auxiliares del patrono

Son aquellos sujetos que tienen relación directa con el patrono y desempeñan funciones en beneficio de este. Entre estos podemos mencionar, al representante patronal, trabajador de confianza e intermediario.

a) Representante patronal

Regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo. Y 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, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

b) Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar. Por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque



hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

c) Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5, del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

2.2. Inicio de la relación laboral

Para que la relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino basta con que existan los elementos de: Subordinación, remuneración y principalmente prestación personal del servicio. Generando con esto derechos y obligaciones tanto para los empleadores como los trabajadores.

Por lo que el contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí



misma. Sin embargo en Guatemala se defiende el hecho de la existencia física del contrato de trabajo puesto que constituye un elemento de protección para el trabajador.

2.3. El contrato individual de trabajo

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en donde se pone de manifiesto los derechos y obligaciones de cada una de las partes. Es el documento que formaliza la relación laboral entre empleador y empleado”.¹⁷

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

2.3.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo esta determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios sin embargo es el elemento principal dentro de la relación de trabajo.

¹⁷ <http://www.educaconta.com/2011/11/contrato-individual-de-trabajo.html>. Consulta de fecha 11-06-2015



Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual el primero está obligado a prestar sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo.

El contrato de trabajo no se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral, que de violentarse deben ser denunciados a la entidad administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que esta aplique las sanciones laborales correspondientes a los patronos infractores.

2.3.2. Elementos del contrato individual de trabajo

Dentro de los elementos del contrato individual de trabajo están los elementos esenciales y personales.

Dentro de los elementos esenciales están:

- a) Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- b) Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- c) Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
- d) Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.



Dentro de los elementos personales están:

- a) Al Patrono y/o su representante; y.
- b) Al trabajador

2.3.3. Efectos del contrato individual de trabajo

Los efectos del contrato individual de trabajo constituyen los derechos y obligaciones a que quedan sujetos los trabajadores y los patronos.

Estos derechos constituyen, el salario, el trabajo o actividad a realizar, las jornadas de trabajo, los periodos de descanso, así como el respeto que debe establecerse entre patronos y trabajadores

2.3.4. Clasificación del contrato individual de trabajo

Los Artículos 25, 27 y 28 del Código de Trabajo guatemalteco establece que el contrato individual de trabajo se clasifica en cuanto a su plazo y en cuanto a su forma de la siguiente manera.

I. En cuanto a su plazo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido
- b) A plazo fijo
- c) Por obra determinada



II. En cuanto a su forma puede ser:

- a) Verbal y
- b) Escrito

a) Verbal: Cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas; servicios domésticos; Trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y prestación de un trabajo que no exceda de cien quetzales ni de 60 días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

El objeto de la entrega de la constancia a que se hace referencia, perseguía con anterioridad que el trabajador llevase un control del tiempo de trabajo laborado a las ordenes de su patrono.

Sin embargo dicha constancia no cumplía con su finalidad ya que el trabajador aun cuando la tuviese en muchas ocasiones no podía reclamar prestación alguna ya que de hacerlo el patrono le negaría la constancia de su liquidación que era un impedimento para contratar un nuevo empleo agrícola debido a que esta constancia estaba condicionada a la voluntad del patrono, por lo que con la negativa el trabajador se veía ligado de manera forzosa a su patrono.



b) Escrito: El cual debe extenderse en tres ejemplares uno para cada parte y uno para el Departamento Administrativo de Trabajo. La excepción a esta regla surge cuando se realicen trabajos fuera de la República el que deben extenderse cuatro ejemplares.

2.3.5. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo Código de trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de La República de Guatemala, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

2.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos

Los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Principalmente contenidos en los artículos 61 al 64 del Código de trabajo guatemalteco, representan los derechos y obligaciones fundamentales en toda relación laboral en Guatemala, mas los que se establezcan de alguna manera u otra en el contrato de trabajo, así como en los reglamentos internos de trabajo fijados por el patrono.



2.5. Jornadas de trabajo

"El término jornada es una derivación del francés journal, y el mismo 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".¹⁸

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día.

El artículo 116 del Código de Trabajo regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, y establece que el trabajo prestado en jornada diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. 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.

¹⁸ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 173.



Dicho precepto legal establece también que 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 su salario.

2.6 Salario

Se define el salario como la "Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado".¹⁹

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia. El Artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco define a salario como "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".

2.6.1. Clasificación del salario

El citado Artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco distingue que el salario puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y

¹⁹ Capitant, Henry. Vocabulario Jurídico. Pág. 498



c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de perdidas que tenga el patrono.

Para el pago del salario deben observarse algunas formalidades, como el hecho de que el salario debe de pagarse en efectivo y únicamente se puede pactar un pago en especie hasta en un 30% que constituyan alimentos.

2.7. Terminación de la relación laboral

La relación laboral termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

2.7.1. Clasificación

La relación de trabajo termina por causas que pueden provenir ya sea del patrono, del trabajador o de ambas partes en cuyo caso existen obligaciones provenientes de dicha terminación de la relación laboral.

La terminación de la relación laboral se clasifica de la siguiente manera:



a) **Por decisión unilateral:** El trabajador puede terminar la relación laboral con la única obligación del preaviso. (Que es el aviso que ha de dar el trabajador a su patrono cuando desee dar por terminada la relación de trabajo)

b) **Por mutuo consentimiento:** Ambas partes convienen en poner fin a la relación laboral sin incurrir en responsabilidad. Y se encuentra regulado en la literal c) del Artículo 86 del Código de Trabajo guatemalteco.

c) **Por causa imputable a la otra.** Se termina la relación laboral cuando una de las partes incumple con sus obligaciones y prohibiciones. En cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos, surge acá el despido directo e indirecto.

I. Despido directo: Regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo guatemalteco. La causa del despido es imputable al trabajador, siendo algunas de ellas: cuando el trabajador se conduzca abiertamente de forma inmoral; cuando el trabajador acuda a la calumnia, injuria o a las vías de hecho contra su patrono; cuando el trabajador revele el secreto industrial, o no cumpla con sus responsabilidades como trabajador, entre otras.

II. Despido indirecto: El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, tales como el hecho de que el patrono, no le conceda los descansos legalmente establecidos con el objeto que este se desespere haciéndolo trabajar jornadas extraordinarias ó bien no le pague su salario en la fecha y forma



convenidas en su contrato de trabajo, así también que el patrono trate mal al trabajador en su labor diaria que haga insoportable la relación laboral y se violente la dignidad del trabajador forzándolo a abandonar de forma indirecta su trabajo.

Si el patrono no prueba la justa causa del despido de conformidad con la ley debe: a) Indemnizar al trabajador y b) pagar daños y perjuicios al trabajador hasta un máximo de 12 meses de salario y costas judiciales.

Según el Artículo 87 del Código de Trabajo guatemalteco "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 del 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".

2.8. Causas involuntarias de terminación de la relación laboral

Son causas involuntarias de la terminación de la relación laboral es decir sin responsabilidad de ninguna de las partes: La muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo guatemalteco.

Sin embargo cuando la causa fuere por muerte del trabajador, el patrono debe entregar a la familia del trabajador la indemnización que por derecho le correspondería este al terminarse la relación laboral.



2.9. El derecho laboral y los regímenes especiales de trabajo en Guatemala

Como se establece el derecho laboral, surge principalmente de la lucha de la clase obrera en la época de la revolución industrial. Sin embargo la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes a todas aquellas labores cuyos sujetos merecían contar con protección distinta.

Dentro de los trabajos especiales regulados por la legislación guatemalteca, podemos mencionar a: El trabajo de mujeres y menores de edad; el trabajo a domicilio, el trabajo domestico; el trabajo de transporte; el trabajo de aprendizaje; el trabajo en el mar y en las vías navegables y el trabajo agrícola y ganadero este ultimo que representa una parte de la población trabajadora vulnerable dentro de la relación laboral.

2.10. El trabajo agrícola y ganadero en Guatemala

El trabajo agrícola y ganadero en Guatemala es un régimen de trabajo que se desarrolla en áreas rurales. Los salarios obtenidos por el trabajo realizado son muy inferiores a los legalmente establecidos.

El 75% de la población guatemalteca vive en las comunidades rurales trabajando principalmente en la agricultura, aunque la movilidad ocupacional se ha ido aumentando y se han ido integrando paulatinamente a los diferentes mercados de trabajo. Los trabajadores agrícolas y ganaderos en Guatemala sufren de altas tasas de pobreza, inseguridad alimentaria, muertes, accidentes y enfermedades. Y con frecuencia, se les niega también sus derechos humanos básicos.



Entre el 20 y 30% de los trabajadores agrícolas son mujeres, las cuales constituyen un grupo marginalizado y se encuentran entre los grupos más pobres y con más inseguridad alimentaria. Con frecuencia llevan a cabo trabajos peligrosos, son explotados por medio de condiciones abusivas de trabajo, obligados a laborar jornadas largas y a recibir un pago inferior al mínimo establecido, sus contratos no proporcionan seguridad ya que en la mayoría de casos son contratados para trabajos menores de 60 días y por lo tanto no tienen acceso a la seguridad social.

La globalización y la creciente competencia agropecuaria han elevado las tasas de empleo casual en la agricultura, lo que amenaza su medio de subsistencia. Muchos de los trabajadores agrícolas trabajan a cambio de dinero en efectivo o de pagos en especies tales como alimentos o derecho a vivienda y no poseen tierras ni los instrumentos que usan en su trabajo. Sus servicios los prestan en el campo de manera, temporal o accidental teniendo que recurrir en muchas ocasiones a vivir como nómadas del trabajo es decir el hecho de emigrar a donde exista una posibilidad de laborar. Enfrentan una serie de desventajas y obstáculos que ponen en peligro su bienestar. Entre ellas Pobreza e inseguridad alimentaria.

Estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO indica: "Hay altas tasas de pobreza y de inseguridad alimentaria entre los trabajadores agrícolas y sus familias en Guatemala. Esto se debe sobre todo a los bajos salarios, a los mercados laborales débiles y al alto nivel de desempleo en las áreas rurales".²⁰

²⁰www.fao.org/docrep/018/i2651s/i2651. Consulta de fecha 23-06-2015



En Guatemala se ha reglamentado el salario mínimo para los trabajadores del campo sin embargo esos salarios no son siempre respetados y en la mayoría de casos los trabajadores perciben ingresos inferiores. Ello implica que los ocupados rurales no agrícolas obtengan mayores salarios que sus contrapartes de la agricultura por iguales jornadas laborales.

El trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en los Artículos 138 al 145 del Código de Trabajo guatemalteco. El Artículo 138 establece: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta...".

El Artículo 139 establece que también son considerados como trabajadores agrícolas coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, las mujeres y menores de edad, que crean con el patrono una relación de trabajo. En la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

En los Artículos 140 al 143 se establece a) que la contratación de los trabajadores agrícolas puede realizarse por medio de representantes del patrono o intermediarios; es decir que en muchas ocasiones el trabajador campesino y ganadero desconoce quien es su patrono, y b) la disposición que obliga al patrono o su representante a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ha terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Esta disposición es muestra del remanente oprobioso sistema de



Repartimientos de Indios que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales, liberales y conservadores hasta 1944.

En el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas mínimas. Situación que aun en la actualidad no es real ya que muchos de los trabajadores campesinos que trabajan temporalmente en fincas ubicadas en las zonas costeras de Guatemala realizando labores de zafra, así como el la cosecha de café, principalmente originarios del altiplano del departamento de San Marcos, se ven en la necesidad de vivir durante el periodo de cosecha en casas que no cuentan muchas veces con agua ni habitaciones que permitan su privacidad. De esa cuenta la relación laboral entre patronos y trabajadores campesinos es considerada como una relación laboral informal que violenta los derechos de los trabajadores al no permitirles, reclamar prestaciones laborales por el tiempo servido.





CAPÍTULO III

3. Órganos encargados de la protección del trabajo en Guatemala

Los primeros antecedentes de instituciones encargadas de la regulación y control del trabajo en Guatemala datan del año 1877. Mediante el Decreto numero 177 de fecha tres de abril de 1877, que comprendió el reglamento de jornaleros.

En el año 1920 se nombró a un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo el primer funcionario nombrado encargado de la regulación del trabajo; y tres años mas tarde se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha dieciocho de noviembre de 1922 determina las autoridades encargadas de conocer de demandas entre patronos y trabajadores de esa fecha, siendo la entidad responsable. El Ministerio de Agricultura, como la autoridad superior que debió velar porque se cumpliera la ley de trabajadores. Y se reconoció al referido Ministerio, autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos.

Posteriormente mediante el Decreto 909 de fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, encargado de la supervisión de empresas nacionales, así como la conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros. En el año 1926 se creó un consejo consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.



Con la llegada de los gobiernos revolucionarios en el año 1944 se marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, denominado: Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado primordial que es la protección preferente de los trabajadores sea cual fuere su actividad laboral.

“El 27 de diciembre de 1944 se emitió del Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se estableció las diferentes secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, que tenía como función el orden público, estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; así también el desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tenían por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.²¹

El Decreto número 93 del Congreso de la República de Guatemala crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de Ministerios. Creándose entre estos el Ministerio de Economía y Trabajo, que era el encargado de la economía del país, y de todos los asuntos administrativos de trabajo.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República es decir el anterior Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947 y publicado el 20 de febrero de 1947, entró en vigencia el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regularon las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en

²¹[https://es.scribd.com/.../Análisis-Doctrinario-y-Legal-de-Los-Tribunales-...Consulta de fecha 30-06-2015](https://es.scribd.com/.../Análisis-Doctrinario-y-Legal-de-Los-Tribunales-...Consulta-de-fecha-30-06-2015)



el país y precisa que estas correspondían al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad.

No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que tenía entre algunas de sus funciones la dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.

En Guatemala las entidades encargadas de velar por la protección del trabajo son: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y La inspección General de Trabajo, regulada en el código de trabajo guatemalteco bajo el nombre de: Organización administrativa de trabajo, y son instituciones encargados de administrar la política pública en materia de trabajo, según lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes ordinarias.

3.1. Organización administrativa de trabajo

“La organización administrativa de trabajo constituye la totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí como una función primordialmente conciliadora”.²²

²² Ibid



La organización administrativa de trabajo en Guatemala ha sido poco abordada. Su desarrollo obedece a que antiguamente El Ministerio de Economía fue el ente encargado de regular las relaciones de trabajo, en que no existía independientemente sino también se ocupaba de la economía del país, hasta que posteriormente dentro de la organización burocrática surgió con atribuciones específicas.

Su creación data del Decreto 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 17 de octubre de 1956.

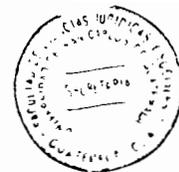
La organización administrativa de trabajo en Guatemala se encuentra contenida en el título noveno del código de trabajo, el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos 274 al 282 y, esta integrada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y La Inspección General de Trabajo.

3.1.1. Ministerio de trabajo y previsión social

“Es la institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad”.²³

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el

²³https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Guatemala Consulta de fecha 12-07-2015



desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

3.1.1.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo”.²⁴

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: “Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”. Para ello, tiene dentro de sus principales funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- c) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. Entre otras.

²⁴ <https://es.scribd.com/doc/38080306/13-ministerios-de-guatemala>. Consulta de fecha 15-07-2015



3.1.1.2. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece en el Artículo 276, las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo
- b) Inspección General de Trabajo
- c) Comisión Nacional de Salario
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo

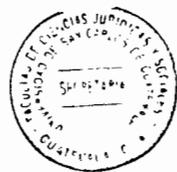
Además de las normas mencionadas con anterioridad encontramos el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establece su estructura orgánica, administrativa y sustantiva. Conformada con el único objetivo de resolver los conflictos entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

3.2. Inspección General De Trabajo

“Es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se encarga por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo y trabajadores sociales, de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y de previsión social, que estén en vigor o que se emitan en el futuro”.²⁵

Y es una de las dependencias mas importantes de la organización administrativa de

²⁵ <https://es.scribd.com/doc/38080306/13-ministerios-de-guatemala>. Consulta de fecha 27-07-2015



trabajo en Guatemala, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo, su función es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia.

El Código de Trabajo le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según lo establecido en el Artículo. 279 del código de trabajo guatemalteco, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las mujeres trabajadoras.

Entre las funciones administrativas de los inspectores de trabajo, están el levantar o suscribir actas, cuando existieren faltas a las normas de trabajo y previsión social previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social a efecto de que se apliquen las sanciones correspondientes

La Inspección General de Trabajo según Artículo 280, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo en donde figuren menores de edad o se trate de trabajadores que ya han finalizado su relación laboral, pero no se ha cumplido por parte



del patrono con el pago de su indemnización, demás prestaciones laborales y salarios caídos. Así como también cuando se trate de acciones encaminadas a la protección de las mujeres trabajadoras por maternidad, excepto en aquellos casos en que se apersona en su defensa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo

Dentro de las funciones principales de la Inspección General de Trabajo, podemos mencionar las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión tales como: Horarios de trabajo, salarios, seguridad e higiene en el trabajo, empleo de menores y demás disposiciones afines.
- b) Facilitar información técnica y asesorar tanto a los empleadores como a los trabajadores acerca de la forma más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.
- c) Hacer del conocimiento de la autoridad competente, de las deficiencias y de los abusos que puedan darse entre los empleadores y trabajadores, y que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
- d) También en el Artículo 280 del Código de Trabajo, se estipula que además de velar por una estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y de previsión social, está obligada a promover y realizar la substanciación y finalización de los



procedimientos por faltas de trabajo que constaten y denuncien, tanto los inspectores de trabajo como las trabajadoras sociales; así como procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los que resulten ser los infractores. Por otro lado en el Artículo 281 del mismo cuerpo legal mencionado, se estipula las obligaciones y facultades que se les confiere a los inspectores de trabajo y trabajadoras sociales en particular que acrediten plenamente su identidad.

3.2.2. Otras funciones de la Inspección General de Trabajo

- a) Autorización de los reglamentos interiores de trabajo previo a que se pongan en vigencia, regulado en el Artículo 59 del Código de Trabajo.
- b) Trámite de la suspensión de contratos de trabajo, regulado en el Artículo 73 del Código de Trabajo.
- c) Intervención de los Inspectores de Trabajo en los órganos de aplicación del salario mínimo, regulado en el Artículo 105 párrafo segundo y 106 del Código de Trabajo.
- d) Autorización para trabajar en días de asueto y de descanso semanal Artículo 128 del Código de Trabajo.
- e) Determinación de las labores insalubres o peligrosas en trabajo de mujeres y menores de edad regulada en el Artículo 148 del Código de Trabajo.
- f) Participación del servicio de inspección en arreglos directos y conciliatorios Artículo 278 del Código de Trabajo.
- g) Visitas a los lugares de trabajo para revisar documentación obrero patronal, condiciones de higiene y seguridad, así como el trato a los trabajadores, regulado en el Artículo 281 del Código de Trabajo.



3.3. Órganos internacionales para la protección del trabajo en Guatemala

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, en calidad de institución autónoma vinculada con la Sociedad de Naciones”.²⁶

En 1946, se aprobó un acuerdo en que se estableció la relación entre la OIT y las Naciones Unidas y, en consecuencia, se convirtió en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas.

La OIT promueve la justicia social para los trabajadores de todo el mundo y formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

La OIT tiene como mandato promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La OIT trabaja en conjunto con gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores. También colabora con otras organizaciones e instituciones afines a los campos de acción de la Organización.

En la búsqueda de un trabajo decente para todos, la OIT se concentra en el cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos:

²⁶ <http://www.onu.org.gt/contenido.php?ctg=1406-1399-1338-oit>. Consulta de fecha 30-07-2015



- a. Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.**
- b. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes.**
- c. Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.**
- d. Consolidar el tripartismo y el diálogo social.**

En Guatemala las principales prioridades de la OIT en materia laboral son:

- a. Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**
- b. Apoyo a la creación de empleo y trabajo decente para hombres y mujeres.**
- c. Contribución a la erradicación del trabajo infantil, en particular en sus peores formas.**
- d. Fortalecimiento de los programas de salud y seguridad en el trabajo.**
- e. Impulso a la modernización de la administración del trabajo.**





CAPÍTULO IV

4. Derogatoria de las leyes

Con el objeto de conocer lo referente a la derogatoria de las leyes es importante hacer hincapié en los términos ley, norma jurídica, derecho natural, derecho positivo y posteriormente lo que establece la ley del Organismo Judicial respecto la derogatoria de las leyes en Guatemala, así también la institución doctrinaria de la “desuetudo”. Como una manera de derogatoria de las leyes.

4.1. Ley

“La ley (del latín *lex*, *legis*) es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia cuyo incumplimiento conlleva a una sanción”²⁷.

En el ámbito del derecho, la ley es un precepto dictado por una autoridad competente, este texto exige o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de la sociedad en su conjunto. Puede decirse que las leyes limitan el libre albedrío de los seres humanos que conviven en sociedad; funcionan como un control externo al cual se somete la conducta de las personas para asegurar que se cumplan una serie de normas que respondan a las necesidades de la comunidad. Si una persona considera que está bien realizar una acción que esté penada por la ley, lo normal es que se abstenga de hacerlo, dejando a un lado su creencia individual.

²⁷ <https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>. Consulta de fecha 01-08-2015



4.2. Norma

“Constituye un mandato de carácter, general, abstracto e impersonal”.²⁸ No es dictada para alguien en especial ni tomando en cuenta una situación específica, al contrario es un mandato dictado en forma abstracta para ser aplicada al individuo que pudiera, en un momento determinado, colocarse en la situación prevista por ella.

Existen normas morales, éticas, jurídicas. etc. Y cuando ese conjunto de normas de conducta son sancionadas por la autoridad y declaradas obligatorias, se convierten en normas jurídicas, es decir en normas de derecho. Al Derecho no le compete regular la totalidad de nuestra conducta, sino tan solo aquella parte necesaria para armonizar la vida en sociedad.

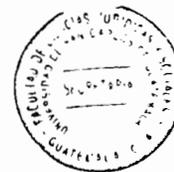
4.3. Norma jurídica

“Una norma jurídica es una regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Y generalmente, impone deberes y confiere derechos”²⁹.

De esa cuenta podemos deducir que norma: es una regla de conducta. Norma jurídica: Es una regla de conducta obligatoria. Y Ley: es una norma jurídica discutida y aprobada en el Parlamento o Congreso. Entendiéndose a la norma jurídica como el genero y la ley como la especie.

²⁸ www.definicionabc.com › Derecho. Consulta de fecha 01-08-2015

²⁹ https://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica. Consulta de fecha 01-08-2015



4.4. Derecho natural

“Conjunto de normas y principios jurídicos que se derivan de la propia naturaleza y de la razón humana, que existen como principios inmutables y universales. El Derecho Natural actúa como base para la elaboración e interpretación de las normas del derecho positivo”.³⁰

El iusnaturalismo o Derecho Natural es una doctrina ética y jurídica que defiende la existencia de derechos del hombre fundado o determinado en la naturaleza humana, es considerado como el derecho ideal.

4.5. Derecho positivo

El derecho positivo está constituido por el conjunto de normas que rigen en un territorio determinado en un momento de la historia; es decir, es el conjunto de reglas que han de aplicarse a un caso concreto por hallarse vigentes, bajo la tutela del estado

El derecho positivo puede ser vigente o no vigente.

a) Vigente: El derecho vigente puede ser definido como aquel que se haya en vigor, inmerso en un área territorial en específico, y el Estado lo estima como obligatorio, es decir se trata de un conjunto o serie de parámetros o normas que rigen un lugar y tiempo determinado.

³⁰<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-natural/derecho-natural.htm>. Consulta de fecha 01-08-2015



El derecho vigente se le relaciona al derecho positivo que administra en un momento histórico en específico; las percepciones de derecho positivo y el derecho vigente se pueden diferenciar en que el primero es aquel que se adapta y el segundo es aquel que el órgano legislativo instaura para que se le obedezca durante su tiempo en vigencia, entretanto no sea sustituido a través de una anulación, cancelación o modificación.

b) **No vigente:** es el que no tiene efectiva aplicación, por lo tanto se puede decir que el derecho no vigente se le opone al derecho que en alguna ocasión fue vigente y pasó a ser derogado o abrogado.

Dado que el derecho positivo está en constante evolución, el derecho natural puede ir incorporándose a aquél, dejando entonces de ser la reserva ideal del Derecho para convertirse en norma vigente.

El orden jerárquico normativo de cada sistema de derecho se compone de los siguientes grados:

a) **Normas constitucionales:** Son las de mayor jerarquía y a ellas deben ajustarse todas las demás; regulan la organización del Estado, las funciones y atribuciones de los poderes públicos y los derechos fundamentales de los seres humanos frente al poder estatal.

b) **Normas ordinarias:** aquellas que aplican y desarrollan los principios contenidos en las normas constitucionales.

c) **Normas reglamentarias:** aquellas que a las normas ordinarias, y:



d) Normas individualizadas: Son las que se dictan para un caso concreto aplicando a él principios generales de las otras clases de normas.

En Guatemala el proceso de creación y sanción de la ley corresponde al Congreso de la República, por mandato constitucional y es el único órgano del Estado que puede crear, modificar y derogar las leyes de carácter ordinario mediante el proceso legislativo que es el conjunto de trámites necesarios para la creación de una ley, y comprende desde la iniciativa de ley hasta su publicación para que posteriormente entre en vigencia. Constituye el ordenamiento jurídico positivo de un país

El proceso o procedimiento legislativo en Guatemala tiene su base legal en los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Legislativo 63-94 y su reglamento respectivo.

4.6. Derogatoria

Se denomina derogatoria, al procedimiento a través del cual se deja sin vigencia a una disposición normativa, ya sea de carácter ordinaria o reglamentaria.

La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación, que es la declaración que se hace en virtud de que una ley debe considerarse de observancia obligatoria en determinado territorio.

Existe en algunos países la figura del legislador negativo, que consiste en un órgano que tiene la capacidad de derogar normas, pero no de promulgarlas.



El Artículo 8 de La Ley del organismo judicial de Guatemala establece “Derogatoria de las leyes. Las leyes se derogan por leyes posteriores:

- a) Por declaración expresa de las nuevas leyes;**
- b) Parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes;**
- c) Totalmente, porque la nueva ley regule, por completo, la materia considerada por la ley anterior;**
- d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad. Por el hecho de la derogación de una ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado”.**

De esa cuenta podemos establecer que derogar, significa dejar sin efecto una ley o norma jurídica en general.

Estrictamente, se pueden distinguir cuatro conceptos parecidos:

- a) Derogación propiamente dicha o derogación stricto sensu: consiste en dejar parcialmente sin efecto una ley.**
- b) Modificación o reforma: consiste en dejar sin efecto una parte de una ley reemplazarla por otro texto.**
- c) Abrogación: consiste en dejar sin efecto totalmente una ley. Sin embargo, en la práctica, este vocablo es reemplazarlo por la expresión derogación total y, aun más**



simplemente, por derogación.

d) subrogación: consiste en la sustitución de un texto legal integro, por otro.

La derogación de una ley puede ocurrir por causas intrínsecas o extrínsecas.

I. En virtud de causas intrínsecas: "La misma ley contiene normas temporarias, ya sea porque ha sido dictada previendo limitados actos de ejecución".³¹ Algunas leyes, en efecto, se sancionan para regir durante un tiempo determinado, acabado del cual caducan espontáneamente; otras, que solo contienen normas individuales o que se cumplen mediante pocos actos o en limitado número de veces, pierde su fuerza obligatoria al desaparecer toda posibilidad de cumplimiento.

II. En virtud de causas extrínsecas: "Por las cuales esa ley deja de ser aplicada por los jueces y cumplida por sus destinatarios".³² Es la derogación propiamente dicha que proviene de la aparición de una norma jurídica, ya sea legislativa o consuetudinaria que hace perder su vigencia a la anterior.

La forma mas corriente consiste en dejar sin efecto una ley, mediante la sanción de otra ley posterior, que la reemplace o disponga su caducidad.

La derogación puede provenir también de la costumbre, ya sea por el no uso de la ley (desuetudo), ya sea por la costumbre contraria a la ley (costumbre abrogatoria).

³¹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derogaci%C3%B3n-de-las-leyes/derogaci%C3%B3n-de-las-leyes.htm>

³² *ibid*



4.6.1. Desuetudo

“Consiste en la costumbre o el uso social que prescinde totalmente de una ley y actúa como si ella no existiera”.³³

La desuetudo consiste en la pérdida de validez de una disposición, o de un conjunto de disposiciones, especialmente legislativas, debido a su ineficacia.

Sostener que cierta disposición ha perdido su validez por desuetudo significa afirmar que la misma ha dejado de formar parte de un orden jurídico positivo.

Habitualmente por desuetudo, se pueden señalar dos situaciones distintas: a) la pérdida de validez de una disposición jurídica en virtud de su inobservancia por parte de los miembros de una comunidad y b) la falta de aplicación por los órganos jurídico-aplicadores, como consecuencia del establecimiento de una costumbre en contrario y, en un sentido más amplio, aquella que se refiere exclusivamente a la falta de aplicación de cierta disposición por no darse las condiciones que hacen jurídicamente posible su aplicación

En Guatemala no se admite en la legislación guatemalteca, pues los tribunales deben siempre aplicar las leyes en vigencia hasta que sean derogadas por otras leyes, y no por ello dejan de ocurrir casos en que el desuso quita fuerza obligatoria a los procesos legales.

Un ejemplo típico de esta posibilidad son las leyes que han sido declaradas

³³www.encyclopedia-juridica.biz14.com/...leyes/derogación-de-las-leyes.html. Consulta de fecha 01-08-2015



inconstitucionales, ninguna ley ha dispuesto su derogación, pero pierden su imperio porque nadie las cumple ni se las aplica judicialmente.

La costumbre abrogatoria ya es menos admisible. Consiste en la práctica contraria a la ley, la que crea normas de conducta diversas u opuestas a las establecidas legislativamente.

4.7. La necesidad de la derogatoria al Artículo 142 del Código de Trabajo por su inaplicabilidad a la realidad social en Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala es el documento jurídico que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión de la prestación del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Código de Trabajo original fue emitido el 8 de febrero de 1947, mediante Decreto numero 330 del Congreso de la República de Guatemala. Entró en vigor el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al día Internacional del Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 sobre materia laboral, e incorpora otros nuevos.

Se le considero novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica, contenía a la vez parte sustantiva y procesal, los



principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

En el año 1961 con fecha 29 de abril se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, que derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actual.

El Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esta integrado de 331 Artículos; 3 disposiciones finales y transitorias; 18 títulos que contienen: capítulos, secciones, Artículos, párrafos, literales-numerales y oraciones, regula la totalidad de la prestación del trabajo en Guatemala, esta basado en principios que lo inspiran, primordialmente aquellos que van encaminados a la conciliación entre patronos y trabajadores.

Dentro de su normativa regula instituciones tanto de derecho individual, como de derecho colectivo y procesal. Sin embargo el liberalismo cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo y obligó a las distintas legislaciones a formular nuevos reglamentos especiales y normas específicas y protectoras, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos,

Con ello se dio paso al surgimiento de los regímenes especiales de trabajo siendo estos en Guatemala: El trabajo de mujeres y menores de edad; el trabajo a domicilio, el trabajo domestico; el trabajo de transporte; el trabajo de aprendizaje; el trabajo en el mar y en las vías navegables y el trabajo agrícola y ganadero.



Estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, actualmente más que como regímenes especiales de trabajo, tutelares del trabajador han sido concebidos como una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación, uno de estos el régimen del trabajo agrícola y ganadero, que carece de una efectiva protección legal, puesto que el Código de Trabajo establece que el trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da a éstos el carácter de trabajadores campesinos aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia.

En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo celebrado entre el patrono y el jefe de familia (padre de familia). Que lo convierte en un régimen de trabajo que explota al trabajador agrícola pagando únicamente salario que corresponde al jefe de familia y en muchas ocasiones obviando los salarios y prestaciones regulados en la ley.

Sumado a esto el Artículo 142 del Código de Trabajo guatemalteco, establece que para la contratación del trabajo agrícola y ganadero, se hace necesaria la entrega de una constancia que debiera ser emitida por el patrono, donde haga constar la terminación de la relación laboral con el trabajador. Situación que antiguamente era utilizada para evadir responsabilidades laborales tales como: El pago de prestaciones laborales y salarios atrasados. Impidiendo con esto que el trabajador que abandonare su trabajo, no le fuera proporcionado un nuevo trabajo por otro patrono agrícola y ganadero.



El Artículo 102 de La Constitución Política de La República de Guatemala establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El Convenio numero: 111 de la OIT, sobre discriminación en el empleo y ocupación, obliga a los estados firmantes a eliminar todo tipo de discriminación laboral, y garantizar igualdad de oportunidades para todos y todas. Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral en Guatemala se origina por diferentes factores entre estos: el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, la edad y la falta de regulación legal del respeto a los derechos de los trabajadores.

El 75% de la población guatemalteca vive en las comunidades rurales trabajando principalmente en la agricultura, y el 55% de los trabajadores agrícolas y ganaderos no saben para quién trabaja. Es más, ignoran casi por completo la identidad del dueño de la finca. De esto se puede establecer que:

- a) Los finqueros casi nunca se relacionan con los jornaleros, sino es mediante sus representantes o administrativos.**

- b) Los trabajadores agrícolas, ante el incumplimiento o vulneración de sus derechos laborales, y al desconocer al dueño de la finca, tienen serias dificultades para demandar y lograr se restituyan o respeten sus derechos laborales, tales como un trabajo digno, el pago de su salario, el respeto a las jornadas de trabajo, el cobro de horas extras, el derecho a los descansos correspondientes, si esto fuese el caso.**



El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza, en buena medida, cuando las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador quedan bien delimitados y establecidos al momento de firmar el contrato de trabajo correspondiente.

En Guatemala se ha convertido en una práctica generalizada al contratar a trabajadores agrícolas y ganaderos de que el contrato siempre es verbal. Situación que es utilizada para evadir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

El Artículo. 27 del código de trabajo guatemalteco en la literal a) establece que “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas”. Y en su último párrafo obliga al patrono a suministrar al trabajador, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, al momento de contratarlo y al vencimiento de cada período de pago, una constancia que contenga el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

El Artículo 142 del código de trabajo guatemalteco, que es el objeto de la presente investigación, establece que es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente: En un primer caso: El documento a que se refiere el Artículo 92 de dicho cuerpo legal, (es decir el documento que acredite su liquidación laboral) como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Y en un segundo caso: Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final.



(Es decir la constancia que establece cuando inicio su relación laboral con su anterior patrono)

El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un mozo no tenía deudas con su antiguo amo, ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían endeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono.

Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y por eso originalmente el Decreto 330 en su Artículo 146 establecía que: “Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores”.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “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 al trabajador y a su familia una existencia digna”. De aquí que se hace necesaria la protección tuitiva del trabajador agrícola o ganadero, ya sea de una manera administrativa como legislativa. Puesto que no existe voluntad de parte de los órganos encargados de promover y regular reformas estructurales al Código de trabajo guatemalteco.

La presente investigación se orientó, a establecer si el Artículo 142 del Código de Trabajo



guatemalteco. Se encuentra acorde a la realidad social en Guatemala, que tienda a garantizar no solo la protección preferente de los trabajadores sino a promover la dignificación del trabajo.

Se estableció mediante entrevistas y encuestas planteadas a patronos y trabajadores agrícolas del departamento de San Marcos, así como a instituciones encargadas de la protección del trabajo tales como: La Inspección General de Trabajo y la Delegación del Ministerio de Trabajo, situadas en el departamento de San Marcos, que el Artículo 142 del código de trabajo guatemalteco, no se aplica a la realidad social en Guatemala y es no vinculante actualmente en la contratación del trabajo agrícola y ganadero, puesto que propicia, el hecho de que el trabajador no pueda abandonar su trabajo cuando las condiciones no le favorezcan, limitando con esto contratar su trabajo con otro patrono.

Así también se estableció que aun cuando la contratación del trabajo agrícola y ganadero se celebra de manera verbal entre patronos y trabajadores, dichos sujetos de la relación laboral no tienen conocimiento de la constancia a que hace referencia el Artículo 142 del código de trabajo. Por lo que se hace necesaria su derogación con el objeto de que la legislación en materia laboral sea acorde a la realidad social en Guatemala.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Artículo 142 del Código de Trabajo guatemalteco, establece que es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente: En un primer caso: El documento a que se refiere el Artículo 92, como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Y en un segundo caso: Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 127, párrafo final.

En la actualidad y con la evolución de la sociedad laboral dicha constancia no es exigida al trabajador al momento de contratar un nuevo empleo con otro patrono o empresa agrícola. Por lo que claramente dicho artículo se encuentra en total desuso.

De lo anterior, se desprende que con el objeto de ir modernizando el derecho laboral guatemalteco, se hace necesaria la derogatoria del artículo citado, puesto que su aplicación violentaría el derecho del trabajador campesino de abandonar su trabajo cuando las condiciones no le favorecen y con ello la imposibilidad de contratar uno nuevo ya que la entrega de la constancia laboral referida quedaría a criterio unilateral del patrono.

La presente investigación se orientó a determinar el desuso del Artículo 142 del Código de Trabajo guatemalteco, y por lo tanto propiciar su derogatoria, con el objeto de que el derecho laboral guatemalteco, sea acorde a la realidad social en Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14^a. ed.; Buenos Aires, Argentina. Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Argentina: Ed. Heliasta, 1998.

CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte especial**. 5^a. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Orion. 2005.

CAPITAN, Henry. **Vocabulario Jurídico**. 6^a. ed.; Buenos Aires, Argentina. Argentina: Ed. Depalma, 1977.

CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. 3^a. ed.; tomo I. Guatemala, Guatemala: Ed. Impresiones Gráficas de Guatemala. 2002

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7^a. ed.; México, D.F. México: Ed. Porrúa. S.A. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4^a. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. IUS ediciones, 2011.

[http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com/2011/04/definicion-dederecho laboral.html](http://investigacionesderecholaboral1.blogspot.com/2011/04/definicion-dederecho%20laboral.html)

http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral

http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad

<http://www.educaconta.com/2011/11/contrato-individual-de-trabajo.html>.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-natural/derecho-natural.htm>.

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derogaci%C3%B3n-de-las-leyes/derogacion%C3%B3n-de-las-leyes.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos96/importancia-principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-desarrollo-jurisprudencial/importancia-principios-del-derecho-del-trabajo-y-su-desarrollo-jurisprudencial.shtml>

<http://www.onu.org.gt/contenido.php?ctg=1406-1399-1338-oit>

<https://es.scribd.com/.../Análisis-Doctrinario-y-Legal-de-Los-Tribunales->

<https://es.scribd.com/doc/38080306/13-ministerios-de-guatemala>

<https://es.scribd.com/doc/38080306/13-ministerios-de-guatemala>.

<https://es.wikipedia.org/wiki/Equidad>.



<https://es.wikipedia.org/wiki/Ley>

https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Guatemala

https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical.

https://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica.

PRADO, Gerardo. **Derecho Constitucional**. 1ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Impresos Praxis. 2001.

https://redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Volumen I, Quetzaltenango, Guatemala: Ed. Los Altos. 2011.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales del derecho**. Santiago de Chile. Chile: Ed. Nacimiento. 1957.

www.definicionabc.com > Derecho

www.encyclopedia-juridica.biz14.com/...leyes/derogaci3n-de-las-leyes.html.

www.fao.org/docrep/018/i2651s/i2651

Legislación:

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

Convenio 189. Conferencia Internacional del Trabajo de La Organización Internacional del trabajo (OIT) 16 de junio de 2011.

Código de trabajo. Decreto No. 1441 del Congreso de La República de Guatemala

Ley del Organismo Judicial, Decreto No. 2-89 del congreso de La República de Guatemala. 1990.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto No.114-97 del Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Ley Orgánica del Organismo Legislativo. Decreto No. 63-94 del Congreso de la República de Guatemala.