

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, seated and holding a book. The figure is surrounded by a decorative border containing the university's name in Spanish: "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA". The seal is rendered in a light, dotted style.

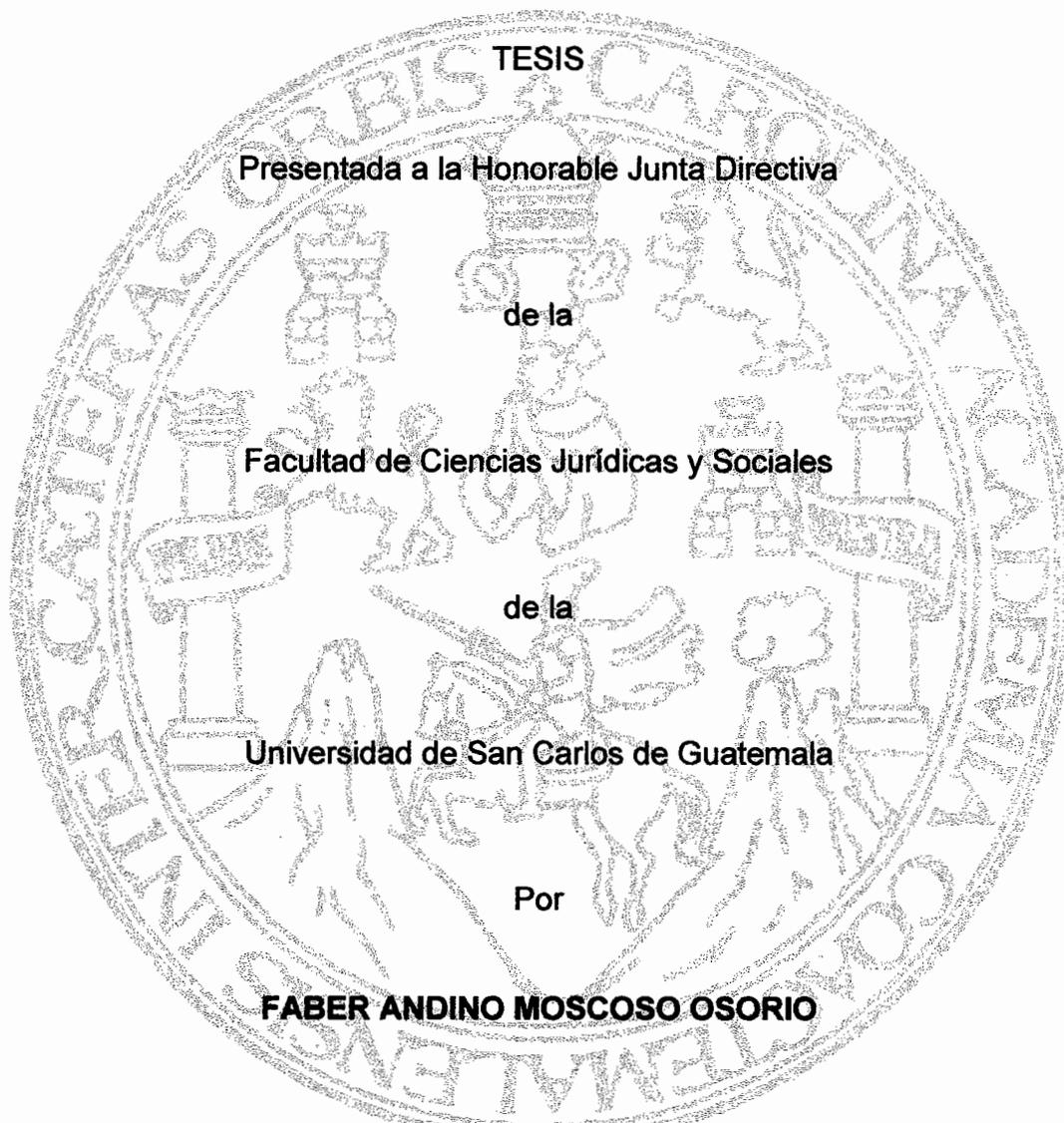
**DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD EN
LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

FABER ANDINO MOSCOSO OSORIO

GUATEMALA, ABRIL DE 2016

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

**DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD EN
LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FABER ANDINO MOSCOSO OSORIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril 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

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).



Lic. Alexander Esaú Colop Flores
Abogado y Notario
Colegiado 6385

Guatemala, 16 de marzo del año 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Guzmán Morales:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo, procedí la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Faber Andino Moscoso Osorio; que se denomina: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se dio a conocer la discriminación laboral; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer la problemática actual y el deductivo, dio a conocer la normativa vigente. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron la dificultad para conseguir trabajo. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan la legislación laboral guatemalteca.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido, relacionado con la discriminación laboral.

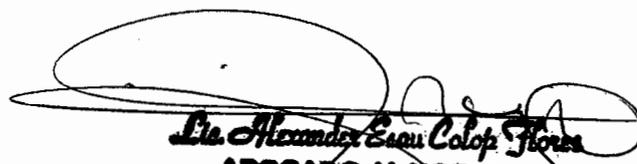
En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.



Lic. Alexander Esaú Colop Flores
Abogado y Notario
Colegiado 6385

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Lic. Alexander Esaú Colop Flores
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Alexander Esaú Colop Flores
Asesor de Tesis
Colegiado 6,385
15 avenida 15-16 zona 1
Tel: 59220924

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de marzo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **PEDRO JOSÉ LUIS MARROQUÍN CHINCHILLA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **FABER ANDINO MOSCOSO OSORIO**. CARNE NO. 198613867, intitulado: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO"**

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

M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
LEGM/lcsl.





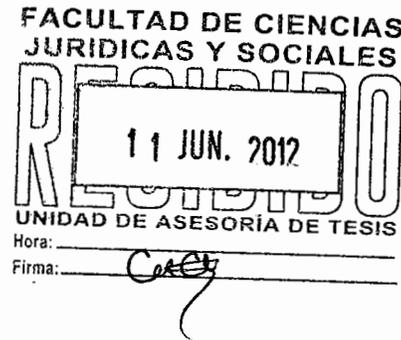
Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 11 de junio del año 2012

Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Licenciado:



Le doy a conocer que de acuerdo a resolución emitida por el despacho a su cargo de fecha veintiséis de marzo del año dos mil doce, se me nombró revisor de tesis del bachiller Faber Andino Moscoso, que se denomina: **“DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”**. Después de la revisión llevada a cabo, le indico:

- a) Al desarrollar la tesis se empleó un contenido técnico y científico acorde y relacionado con el tema investigado, mediante la obtención de la información jurídica y doctrinaria adecuada. También, se hizo la utilización correcta del lenguaje apropiado, mediante el empleo de los pasos del proceso investigativo.
- b) Durante el desarrollo de la misma, fueron utilizados los métodos de investigación siguientes: analítico, con el que se dio a conocer la búsqueda de empleo; el sintético, indicó la discriminación en el trabajo; el inductivo, estableció sus características; y el deductivo, analizó la normativa vigente.
- c) Se emplearon las siguientes técnicas de investigación: documental y de fichas bibliográficas, y con las mismas se recopiló la información legal y doctrinaria relacionada con el tema de tesis que se investigó.
- d) La redacción tiene relación con los capítulos de la tesis, y se adapta a los capítulos desarrollados. La hipótesis formulada, se comprobó al señalar la importancia de analizar la dificultad existente en lo relacionado en la búsqueda de empleo.
- e) En relación a su contenido, la misma señala la discriminación laboral a las personas mayores de treinta y cinco años de edad. Los objetivos dieron a conocer, lo esencial de asegurar el respeto en el trabajo.



Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
ABOGADO Y NOTARIO



- f) La tesis contribuye científicamente a la ciudadanía guatemalteca y es de útil consulta para estudiantes y profesionales, y en ella el bachiller estudia jurídica y doctrinariamente el derecho al trabajo.
- g) Las conclusiones y recomendaciones, fueron redactadas de forma sencilla y constituyen supuestos valederos, que definen la importancia de proteger jurídicamente a las personas mayores de treinta y cinco años de edad en la búsqueda de trabajo.
- h) La bibliografía es adecuada y actualizada. Al sustentante le sugerí la necesidad de realizar varias correcciones a su introducción, índice, capítulos y bibliografía; encontrándose de acuerdo en llevar a cabo las correcciones.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Col. 5,379

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



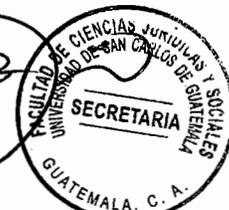
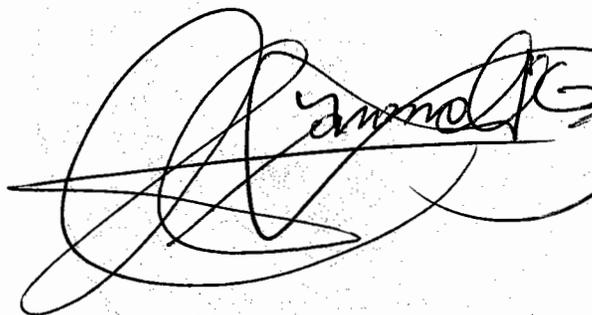
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de febrero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FABER ANDINO MOSCOSO OSORIO, titulado DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser nuestro Ser supremo.

A MI MADRE:

María Bertila Osorio Lemus, por darme la vida y por ser el motor que me ayudó a lograr este triunfo.

A MI ESPOSA:

Ruvidia Marivell Torres Herrera, por el apoyo incondicional y el amor que le tengo.

A MIS HIJOS:

Daniela Marivell Moscoso Torres y Faber Andres Moscoso Torres, por ser mi inspiración y el amor de mi vida.

A MIS HERMANOS:

Edwin Alvidio Moscoso Osorio y Mariano Efrían Galindo Osorio, por ser parte de mi vida.

A MI FAMILIA:

Por el cariño y el apoyo que siempre he recibido.

A TODOS MIS AMIGOS:

Por su amistad, cariño y apoyo recibido, gracias.



A MIS CATEDRÁTICOS:

Por sus enseñanzas, especialmente al Lic. Ricardo Alvarado Sandoval, Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera y Lic. Carlos Castro Monroy.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haber recibido tanta enseñanza y que hoy me honra con tan preciado galardón.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, centro de estudios donde forjé mis sueños.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	4
1.2. Orden laboral.....	6
1.3. Autonomía.....	8
1.4. Codificación.....	10
1.5. Fuentes.....	13
1.6. Métodos de interpretación del derecho del trabajo.....	19
1.7. Tutelaridad de las leyes de trabajo.....	21
1.8. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	22
1.9. Seguridad social.....	22

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	25
2.1. Trabajador.....	25
2.2. Patrono.....	26
2.3. La empresa.....	26
2.4. Auxiliares del patrono.....	27
2.5. Obligaciones de los patronos.....	31

2.6. Prohibiciones de los patronos.....	35
2.7. Obligaciones de los trabajadores.....	36
2.8. Prohibiciones a los trabajadores.....	38

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo.....	41
3.1. Importancia.....	41
3.2. Naturaleza jurídica de la institución.....	42
3.3. Definición del contrato individual de trabajo.....	47
3.4. Elementos.....	48
3.5. Condiciones de la prestación del servicio.....	67

CAPÍTULO IV

4. La discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo.....	69
4.1. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	70
4.2. Derecho al trabajo y la discriminación laboral.....	75
4.3. Erradicación de la discriminación.....	76
4.4. Clasificación de la discriminación laboral.....	78
4.5. Elementos distintivos.....	79
4.6. Discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo en Guatemala.....	79



	Pág.
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El tema de tesis denominado discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo fue desarrollado y el mismo señaló que cualquier discriminación es constitutiva de un hecho violento, además de ser una vulneración a los derechos humanos de las personas de una determinada edad. Las formas graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad y la exclusión social de aquellos grupos que a través de la historia han padecido segregación.

Los objetivos señalados durante la elaboración del trabajo de tesis dieron a conocer que la discriminación puede presentarse en diversas etapas de la vida laboral: en la búsqueda de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro y despido. Además, puede ponerse de manifiesto en un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas que no se correspondan con el patrón señalado, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones.

La discriminación en el trabajo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación en el trabajo puede ocurrir antes de que se consiga empleo, siendo ilegal que un empleador discrimine o maltrate a un empleado por su edad tal y como se comprobó con la hipótesis formulada. Cuando se es víctima de discriminación por razones de edad se debe actuar indagando el contenido y alcance de las leyes, tratando de conocer las pruebas de los actos discriminatorios y acudiendo a los canales regulares de las empresas o instituciones para la formulación de las quejas por escrito, así como documentando todas las acciones emprendidas, y las respuestas del patrono para que pueda describirlas con exactitud.

Cuando una persona es discriminada tiene que actuar de acuerdo a las herramientas disponibles ya que de nada vale que las instituciones acepten los cambios y trabajen en



la modificación de sus leyes. Se encuentra comprobado que el disfrute de los derechos civiles y la aplicación de las leyes, están bajo la dependencia en gran medida de las acciones de los individuos y grupos de la sociedad y se llevan a cabo como ejercicio democrático y como exigencias válidas.

La discriminación no consiste en un acto aislado, sino que tiene un raigambre histórico producto de un modelo social que durante siglos, postuló una concepción de normalidad que ubicó a algunas personas con determinadas características en una relación de poder subordinante sobre otras que no se correspondían con dicho patrón heteronormativo. Se define como la distinción o diferenciación que se hace en beneficio o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin tomar en consideración los méritos individuales.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el derecho del trabajo, conceptualización, orden laboral, autonomía, codificación, fuentes, métodos de interpretación, tutelaridad de las leyes de trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales y seguridad social; el segundo capítulo, señala los sujetos del derecho individual de trabajo, el trabajador, patrono, la empresa, auxiliares del patrono, obligaciones de los patronos, prohibiciones de los patronos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; el tercer capítulo, analiza el contrato individual de trabajo, importancia, naturaleza jurídica de la institución, definición, elementos y condiciones de la prestación de servicios y el cuarto capítulo, estudia la discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo. La técnica utilizada fue la de fichas bibliográficas y los métodos empleados fueron el analítico, inductivo, histórico, deductivo e inductivo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la disciplina jurídica que se origina y desarrolla como una de las consecuencias de la denominada revolución industrial, cuyas instituciones se perfilan con caracteres propios en el derecho positivo de la época. Por ende, es un hecho natural que las instituciones jurídicas no aparecen por generación espontánea en la realidad tanto histórica como social, teniendo para el efecto que indagar cuál es su origen y las causas para su aparición y desenvolvimiento.

Las causas tienen que ser buscadas de manera imprescindible entre las funciones del Estado guatemalteco reguladoras de las acciones interhumanas, que atañen a la organización social, como una consecuencia de la idea de bien común, con la finalidad de lograr un orden social que sea justo.

Entre las funciones estatales se encuentra la de proveer con su legislación a solucionar la problemática de distinto orden que se suscita en las relaciones interhumanas, con la finalidad de llevar a cabo la justicia tendiente a preservar la dignidad de la persona humana y asegurar con ello la paz social.

Es fundamental el estudio de las diversas instituciones del derecho del trabajo, cuya gestación se opera como una de las consecuencias de la revolución industrial a causa de un proceso impulsado por la ideología liberal capitalista, dando con ello lugar a la



formación de dos clases sociales como lo son la burguesía y el proletariado, así como también a la división de éstas que es productora del desequilibrio socioeconómico que genera el fenómeno de la cuestión social de la época contemporánea, como el antecedente moderno del derecho laboral.

De ello, deriva que el actual derecho del trabajo surge como consecuencia de una nueva organización del trabajo asalariado que no guarda ninguna relación con las formas de organización anteriores.

La cuestión social por excelencia es aquella que debe su origen al hecho de la formación del proletariado y de la economía capitalista, debido a que una de las manifestaciones de la revolución industrial consiste en la concentración de las grandes masas de población alrededor de los centros fabriles, lo cual dio lugar a la formación y al desarrollo del proletariado industrial moderno, de cuyo seno aparece el sindicalismo como uno de los fenómenos sociales de la época.

A pesar de que el fenómeno sindical es de gran complejidad, sus principales causas son originadas por el maquinismo y la expansión de la gran empresa, al concentrar la producción y homogeneizar las formas de vida y de trabajo de los que viven agrupados alrededor de los centros fabriles.

"La realidad social creada mediante el liberalismo económico agrava la situación de los trabajadores, debido a que a medida que el maquinismo se ha ido extendiendo y perfeccionando con el progreso técnico, al reducir la utilización de la mano de obra, se



incrementa la desocupación, con las consecuencias del mercado laboral dentro de un régimen legal con el cual los patronos aprovechaban a acrecentar sus ganancias. Ello, se agravó para los obreros adultos, al aprovechar los empresarios la utilización de las máquinas para el empleo de la mano de obra tanto del género femenino como de la niñez”.¹

Pero, con el paso del tiempo, y a medida que se fueron operando las grandes transformaciones industriales los empleados advirtieron las consecuencias jurídicas y sociales de la revolución industrial iluminadas por la ideología política de la Revolución Francesa, la cual demostró que su condición de ciudadanos libres los entrega a la organización económica, bajo el régimen de la libertad contractual, la cual no es otra cosa que un contrato de adhesión a las estipulaciones de trabajo unilateralmente impuestas por el patrón, con el agravante del liberalismo económico, motivo por el cual el trabajo humano es tomado en consideración como una mercancía.

Posteriormente, las estipulaciones del contrato de trabajo quedaron fuera y sometidas a la conocida ley económica de la oferta y demanda.

Frente a un régimen legal que permita la explotación del ser humano, los obreros adquieren conciencia en relación a sus derechos y se organizan, al principio de manera clandestina y transitoria, y posteriormente en forma pública y permanente, dispuestos a luchar por la reivindicación de sus derechos en defensa de la justicia de su causa.

¹ Grisola Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Pág. 56.



Por ende, no han sido las leyes de la economía capitalista las que han puesto al trabajador en movimiento, sino la idea misma de justicia.

Por muy equívocas que sean las concepciones de los empleados en relación a la justicia social y sus lesiones, la conciencia de ello debe fundamentarse en la justicia, constituyendo con ello el poderoso movimiento obrero.

El conocimiento de las realidades de la vida laboral ha sido necesario para la elaboración de las normas legales, y no puede en ningún momento negarse que tanto los congresos internacionales como los tratados y la Organización Internacional de Trabajo (OIT), han contribuido significativamente al desarrollo del derecho del trabajo en el plano universal.

Se han intentado realizar convenios entre las naciones industriales tendientes a prestar información de las condiciones laborales, con la finalidad de evitar la competencia internacional fundamentada en la mano de obra. Dicha iniciativa ha sido apoyada aunque en la práctica no se ha concretado.

1.1. Conceptualización

"El trabajo como actividad de importancia de la persona humana es cualquier esfuerzo habitual del ser humano que se encuentra ordenado a una finalidad. El mismo, en virtud de su naturaleza genuina, consiste en un esfuerzo consciente, racional y libre".²

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 35.

Por ello, el mismo se ha ligado indisolublemente a la persona humana. El hecho de que el trabajo sea una actividad de carácter personal quiere decir que no es sencillamente un esfuerzo, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad y de la conciencia.

Para la existencia del trabajo en sentido estricto, tienen que estar aunadas la inteligencia, la conciencia y la libertad. Ni el trabajo mecánico ni el instintivo encuadran dentro del derecho del trabajo.

Por ende, el ser humano labora cuando crea algo útil, transformado la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico de riqueza.

Ello, consiste en que es el concepto económico del trabajo es el que se identifica con el trabajo humano.

"El derecho tiene por finalidad la protección del trabajador a través de la intervención del Estado en la reglamentación de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, en la cual están comprendidas las de carácter administrativo y procesal".³

Todas las relaciones jurídicas suscitadas entre el empleador o empresario y el trabajador se originan en la prestación del trabajo, cuya ejecución suele dar lugar a la intervención de organismos administrativos y jurisdiccionales en cumplimiento y protección de los derechos obreros.

³ **Ibid.** Pág. 40.



El derecho del trabajo como una rama del derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social tiene como fundamento que las relaciones jurídicas son tendientes a la realización de los fines tanto individuales y sociales de los que los ejecutan.

1.2. Orden laboral

En relación al alcance y efectos del orden público se puede establecer que presenta la característica de su transgresión cuando lesiona al trabajador. Puede dejarse sin efecto u omitir su observancia cuando la situación creada por el convenio de partes es mayormente favorable para el trabajador.

En relación a los efectos, los mismos son irrenunciables y por ende, aunque un trabajador por error demande una cantidad económica menor, en un juicio sobre indemnización por accidente de trabajo o despido injustificado, los jueces tienen que reparar de oficio el error y posteriormente aplicar de manera adecuada la ley.

El cuarto Considerando inciso "a" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "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".

El cuarto Considerando literal "d" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: "El derecho del 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 cuarto Considerando literal “e” del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El sexto Considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

El Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

El cuarto Considerando, literal "f" del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 armonía de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".

1.3. Autonomía

"La problemática en relación a la autonomía del derecho del trabajo, como rama jurídica independiente, tiene que surgir de un estudio científico, mediante el cual se examinen con métodos adecuados, cada uno de los elementos que entran en composición, para la demostración de que la naturaleza de su objeto es distinta de la comprendida en otras ramas del derecho".⁴

- a) Autonomía científica: el trabajo humano como objeto del contrato de trabajo ha dejado de tomarse en consideración como una mercancía, para conceptuarlo como una función social del ser humano y con ello se ha elaborado una

⁴ Fernández Carrasquilla, Juan. **Derecho laboral**. Pág. 50.



legislación tendiente a la tutela de los derechos del trabajador y a la luz de las nuevas instituciones se ha ido formando un cuerpo de doctrina, el cual en el curso de su desarrollo ha llegado a demostrar que los principios generales que informan los institutos comprendidos en la legislación laboral son distintos de los que informan otras ramas del derecho, con las cuales el derecho del trabajo conserva mayores afinidades.

La difusión entre la doctrina jurídica del derecho laboral es abundante y fecunda sobre todo después de la Primera Guerra Mundial y de la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Los principios generales que informan los institutos que constituyen las distintas ramas del derecho son diferentes.

De esa forma, el derecho del trabajo es tendiente al establecimiento de sus normas y al aseguramiento de su contenido como la pronunciada intervención del Estado en la regulación del contrato de trabajo para asegurar el justo consentimiento de las partes en su celebración.

"El principio del orden público, que informa sus normas e impide al trabajador la renuncia al beneficio reconocido por la ley a modificar el contenido de la relación de trabajo, en su perjuicio, bajo sanción de nulidad; es referente al principio de la aplicación de la ley mayormente favorable al trabajador, para el

caso en que una actividad se encuentre regida por dos o más normas, así como también por el principio *in dubio pro operario*.⁵

- b) **Autonomía legislativa:** no únicamente el derecho del trabajo en su evolución ha logrado la existencia de un cuerpo de doctrina jurídica, considerada la misma como ciencia autónoma, sino que además existe en la legislación un desarrollo adecuado como para merecer un análisis especial, y también disponer de un método auténtico para conocer la verdad constitutiva del objeto de su investigación.
- c) **Autonomía didáctica:** el hecho de haber alcanzado desde el punto de vista científico su independencia exige que se le dispense la debida autonomía didáctica en los planes de estudio de las facultades de derecho y consecuentemente se le considera como una asignatura académica, como materia de estudio, debido a la importancia y extensión de su contenido doctrinario y desarrollo legislativo.

1.4. Codificación

"La codificación del derecho laboral es un tema bastante polémico entre los autores dedicados al estudio de esta materia. De esta forma, mientras unos proponen que se reúnan en un cuerpo orgánico las leyes del trabajo para su mejor conocimiento y aplicación, otros se oponen a su codificación, por considerar que se trata de una

⁵ Krotoschin Max, Luis Ernesto. **Derecho laboral**. Pág. 90.

disciplina jurídica en dinámica permanente a causa del progreso técnico aplicado a las distintas actividades industriales, lo cual obliga a la introducción de modificaciones a las condiciones de trabajo y ello impone la necesidad de reformar la legislación vigente”.⁶

La codificación consiste en la ordenación o recopilación y refundición, a la vez que señala la sistematización, racionalización, depuración y renovación de las disposiciones legales, comprendidas en una rama del derecho.

Pero, para la procedencia de una codificación es necesaria una labor anterior, de recopilación y refundición sistemática de las instituciones comprendidas en la disciplina jurídica que se trate.

No se puede confundir una codificación con una yuxtaposición de normas que contemplen las relaciones que han de ser reguladas, sin orden alguno.

Codificar no es simplemente colocar una al lado de otra, así como diferentes reglas jurídicas, sino encargarse de mostrar la unidad que por medio de ellas contribuye la formación de un todo orgánico.

Por ende, para proceder a una codificación es necesaria una labor metódica y de ordenamiento sistemático de las instituciones comprendidas en la disciplina jurídica del derecho del trabajo.

⁶ Ibid. Pág. 96.



Una vez superadas esas dos etapas, mediante la evolución y aplicación de las leyes obreras, habrá llegado el momento de pensar en su codificación. La misma, consiste en la última etapa de la sistematización jurídica.

Por ende, la codificación tiene que preceder necesariamente como una labor científica de construcción y sistematización.

Con mayor fundamento, cuando el derecho del trabajo aún no ha salido del período político que precede, en la creación del derecho, al período técnico, continuando con la misma trayectoria que el derecho común siguió en la historia jurídica de Roma.

La transformación constante de la legislación de trabajo, impuesta principalmente por el progreso tecnológico vinculado con problemas de índole económica, limita acometer la labor de codificación del derecho laboral.

Al estar en un período de transición de las estructuras políticas, económicas y sociales es realmente utópico propugnar una codificación del derecho del trabajo, debido a que al hacerlo, ello demandaría una modificación continua de sus instituciones en perjuicio de la unidad conceptual.

Ello, también en relación a los intereses políticos, económicos y sociales que busca regular y del respeto científico que tiene que merecer a los juristas o codificadores un sistema jurídico eficaz y recomendable. Para demostrar irrefutablemente la ineficiencia de actualidad de una codificación del derecho del trabajo, basta con recordar que una

ley fundamental de la materia, como lo es el sistema sindical, ha sido reformada varias veces por el poder ejecutivo, invocando para el efecto motivos contingentes en perjuicio del derecho de los trabajadores en el país.

1.5. Fuentes

Por fuentes del derecho se comprende el fundamento u origen de las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en una determinada época. Las mismas, pueden ser de origen formal o material.

La fuente formal del derecho consiste en el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura. El hecho creado expresa la causa de su origen. Pero dichas causas son de naturaleza material y otras de índole formal.

En dicho sentido se habla de fuentes formales y de fuentes materiales. Las fuentes materiales son de naturaleza metajurídica, radican en la esfera sociológica y son las causas en virtud de las cuales las fuentes jurídicas entran a existir.

Las fuentes formales por el contrario radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que, a través de dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma.

En cambio, con relación a las fuentes materiales, el acto de creación jurídica no es un acto regulado por una norma superior, sino que consiste en la manifestación de la



estructura de la autoridad creadora de la norma. La autoridad es en el sentido de fuente material del derecho un grupo o unidad social.

Por ende, como fuente material del derecho del trabajo se puede citar la acción de determinados grupos sociales como los sindicatos, cuya realidad no puede en ningún momento ser desconocida por las formas de un derecho individualista.

La conceptualización de fuentes formales del derecho nace en relación con un ordenamiento legislativo determinado.

Las mismas, son fuentes formales que se encuentran dotadas para obligar por mandato de dicho ordenamiento legislativo y reciben el calificativo de formales, debido a que se caracterizan por la manera que revisten, no por la índole de los mandatos que contienen.

Las fuentes materiales no tienen fuerza para obligar por disposición autoritaria, pero sí aportan elementos o factores para el conocimiento del derecho o bien para su más certera aplicación. Reciben la calificación de materiales debido a que no valen debido a la forma que revisten, sino por su contenido, o sea por los materiales que aportan.

"Las fuentes formales del derecho del trabajo son la ley, la costumbre del lugar y los principios generales del derecho laboral. Entre las fuentes materiales más comunes se encuentran las convenciones colectivas de trabajo, la doctrina de los jurisperitos, los precedentes de la ley y la jurisprudencia, y las mismas se consideran fuentes



materiales debido a que aunque no estuviese ordenada su vigencia, brindan elementos para la mejor comprensión de las fuentes formales”.⁷

En relación a la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, dentro de la categoría de la ley en sentido formal, ocupa el primer lugar de la ley suprema o sea la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la actualidad con el desarrollo denominado constitucionalismo social, dicha fuente ha adquirido una gran importancia en el progreso y con las garantías de la vigencia del derecho del trabajo.

Durante el proceso de desarrollo del constitucionalismo social se observa que el derecho constitucional regula de distinta manera desde el punto de vista de la técnica jurídica el alcance y los efectos de las normas atinentes al derecho del trabajo.

Algunas constituciones adoptan normas de derecho del trabajo propiamente dichas, con efectos operativos; en cambio, otras se limitan a la inclusión de normas de carácter programático, cuya regulación legal se considera un deber del Estado para su aplicación práctica. Otras se tienen que reducir a la regulación de la competencia de los órganos legislativos que se encargan de dictar la legislación del trabajo.

Al tomar en consideración la jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo con la finalidad de evitar los conflictos que pueden suscitarse en su aplicación, en

⁷ López Larrave, Mario Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 93.

perjuicio del trabajador, es conveniente el establecimiento de una prelación en la jerarquía.

Ello, debido a que se puede estimar que el contrato individual de trabajo como fuente primaria del derecho laboral, por ser la voluntad de las partes la expresión creadora de la norma jurídica destinada a regir sus derechos, no puede desconocer que el ejercicio de la libertad contractual pueda derogar las leyes reglamentarias del trabajo, máxime al encontrarse informadas en principios de orden público.

Dentro del orden de prelación de las leyes sobre la base de su jerarquía institucional, se puede tomar en consideración la Constitución Política del Estado de Guatemala y los tratados.

En relación a los usos como fuente del derecho con los convenios colectivos en función de su origen, revisten una gran importancia sobre todo en cuanto a las materias no tratadas legalmente. Los usos laborales son, por lo general locales o bien regionales. Por ello, los convenios colectivos al ser incluidos en su ámbito de aplicación no hacen sino homologarlos.

El uso comporta un elemento de carácter objetivo, o sea, un hábito seguido y practicado durante largo tiempo durante la profesión y, por otra parte, un elemento subjetivo consistente en una creencia de que dicho hábito es imperativo. El uso, debido a su modo de obrar colectivo constituye un elemento de la costumbre en su fase embrionaria aunque no tiene que confundirse el uso con la costumbre.



El uso consiste en una repetición continuada de actos de la misma clase, pero ello no es suficiente para que constituya una costumbre, como fuente de derecho.

La repetición constante consiste en un elemento material, extrínseco y aparente, pero el mismo por sí solo no es suficiente para que constituya una costumbre, como fuente de derecho.

La repetición constante consiste en un elemento material, extrínseco y aparente pero ello por sí solo es suficiente, existiendo actos que se repiten de manera continua y sin embargo no llegan a constituir costumbre en sentido jurídico.

Para que aparezca la costumbre jurídica es necesario que la constante repetición sea avalada por la persuasión de que la reiteración misma es completamente obligatoria, ello es, que los demás puedan efectivamente exigirla y no depende, por ende, del mismo arbitrio subjetivo.

Por su parte, la jurisprudencia se origina en las decisiones de los jueces en relación a los casos sometidos a su juzgamiento.

A consecuencia de la interpretación y aplicación de la ley se le ha llegado a considerar como ciencia del derecho en el clasicismo romano y la ciencia de lo justo y de lo injusto en la definición justiniana. La jurisprudencia como norma jurídica se puede considerar una subclase de derecho consuetudinario, de manera que la opinión más generalizada

y que las sentencias repetidas de los tribunales son una de las formas del elemento material constitutivo de la costumbre.

La repetición duradera de las resoluciones judiciales se encarga de la creación de usos, que tienen la fuerza del derecho consuetudinario, debido a que donde existe un sistema procesal en vigencia que permita la casación o el recurso de los acuerdos plenarios se puede tomar en consideración la jurisprudencia producida por los tribunales en la instancia superior en determinado modo como fuente del derecho, debido a que por motivos de economía procesal los tribunales inferiores tienen siempre que someterse a que exista identidad de supuestos jurídicos y de hecho a lo resuelto en casación o en los fallos plenarios, debido a que en caso contrario la resolución del inferior corre el riesgo de revocación.

La analogía consiste en un método de investigación del derecho aplicable a un determinado caso.

Es referente al método que tiene que elevar al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias distintas a las expresadas en la norma. No tiene que confundirse la analogía con la interpretación que tiene por finalidad determinar el sentido de una norma que haya sido previamente formulada. En cambio, la analogía tiene por finalidad descubrir una norma no formulada.

A la equidad como principio en el que tiene que inspirarse la aplicación del derecho se le atribuyen dos acepciones en la jurisprudencia, debido a que significa la moderación



del rigor de las leyes, tomando en consideración más a la intención del legislador que a la letra de ellas.

Por principios generales de derecho, se entienden aquellos principios inspiradores de un derecho positivo en virtud de los cuales el juez puede dar la solución de un derecho positivo, debido a los cuales el juez puede dar la solución que el mismo legislador daría, si estuviese presente, o hubiese resuelto de prever el caso concreto.

Los mismos no son ni los principios de equidad, ni los del derecho natural, ni las disposiciones especiales de las leyes, ni los principios generales de la legislación. El legislador, remite al juez cuando las leyes no le ofrecen una solución segura para edificar la ciencia jurídica. Además, no tienen un carácter estrictamente nacional, mientras que la ciencia tiene un valor universal.

"En la aplicación de los principios generales del derecho del trabajo como fuente formal se debe tener presente la evolución operada institucionalmente del derecho laboral bajo la influencia de factores socioeconómicos, con la finalidad de no aplicarlos con una técnica civilista al tratar las relaciones laborales".⁸

1.6. Métodos de interpretación del derecho del trabajo

La interpretación de las leyes obreras tiene que encontrarse en consonancia con la naturaleza jurídica de las instituciones que integran el derecho del trabajo.

⁸ Salas Franco, Tomás Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 80.

Por ende, el juez al aplicar la ley, debe tomar en consideración en los casos dudosos el espíritu social que le informa, a diferencia de las del derecho común, saturado del espíritu individualista.

A causa del interés social que se tiene que debatir en todo conflicto laboral, los métodos exegético y gramatical no son los mayormente aconsejables para la aplicación del derecho del trabajo, siempre que se entienda a éste como una expresión de la justicia.

Ello, debido a que las normas laborales se encuentran destinadas a cumplir una finalidad social en armonía con las exigencias del bien común, teniendo que ser prevaleciente un criterio valorativo y político-social en la interpretación y aplicación de ellas.

La ampliación en el concepto hermenéutico no constituye únicamente una reacción contra el absolutismo de los derechos individuales, en cuyo sistema la ley tiene que aplicarse de manera mecánica para evitar el arbitrio judicial, sino que además obedece a la finalidad de los institutos del derecho procesal laboral que se proponen llevar a cabo la justicia y asegurar con ello la paz social.

Por ende, la interpretación de las leyes de trabajo tiene que ser bien amplia y orientada por el método teleológico, que tiene un valor esencialmente positivo, desde el punto de vista teórico. La interpretación teleológica de las leyes de trabajo tiene que orientarse por dicho objetivo inmediato, debido a que los métodos de interpretación atienden a las finalidades de la ley, o sea, a la *ratio legis* de ellas, debido a que la búsqueda de la

armonía se tiene que encontrar en la comprensión y colaboración entre los factores de la producción por medio de una solución justa de la problemática económica y social del país.

La actividad judicial abarca muchas operaciones complejas y complementarias unas de otras en las cuales la selección de la norma aplicable examina los asuntos sobre la vigencia y retroactividad de la norma en los casos de la existencia de lagunas de ley, de la interpretación propiamente dicha y adaptación de la norma al hecho o configuración del tipo jurídico.

Por todo ello, se debe tomar en consideración que el derecho del trabajo tiene como finalidad el equilibrio de intereses entre trabajadores y empleadores y la función de la ley consiste en realizar la justicia y asegurar la paz social.

1.7. Tutelaridad de las leyes de trabajo

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

1.8. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 106: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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.

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".

1.9. Seguridad social

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de



esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social".





CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho individual de trabajo

2.1. Trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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".

Es el que trabaja, el concepto trabajador es muy amplio, pero para efectos del derecho del trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores subordinados; y para el derecho individual del trabajo, solamente interesa el que define el Artículo 3 del Código de Trabajo antes citado.

Cabe indicar que la capacidad en el derecho del trabajo se modifica en relación al derecho común ya que en Guatemala las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los dieciocho años.

Pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar su trabajo a partir de los catorce años.

2.2. Patrono

"El término patrono proviene de patrón que ha sido definido como el que tiene cargo de mando en una embarcación, el que da libertad a su esclavo y en otras palabras el que ejerce una función principal".⁹

Actualmente el uso del término patrono cada vez es más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto que en el país, también se designa así al protector de determinado lugar o actividad.

El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala dispone: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos patrono y empleador, también se usan como sinónimos los términos patrono y patrón, lo cual es aceptable, sin embargo es más técnico decir patrono, ya que patrón se utiliza muchas veces como sinónimo de medida.

2.3. La empresa

El término empresa para usos de la rama de trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de

⁹ Villegas Basavilbaso, Luis Benjamín. **Derecho laboral**. Pág.78.

carácter particular generalmente se persigue como asunto central, prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad. De conformidad con los conceptos modernos del derecho que regulan en gran parte la organización patronal, la empresa puede ser propiedad individual o propiedad colectiva.

Dependiendo del crecimiento de la empresa, pueden existir casos en los cuales se está ante la figura de un patrono que no atiende directamente todas sus atribuciones de patrono, y que delega todas o parte de ellas en otras personas que lo representan.

2.4. Auxiliares del patrono

"Se denominan auxiliares de patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación del patrono en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios".¹⁰

Partiendo de la actividad que realicen para el patrono, el Código de Trabajo distingue tres clases de representantes patronales a saber:

- a) **Cargos de confianza:** aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

¹⁰ **ibid.** Pág. 123.

b) **Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que solo interesan al propietario.**

c) **Cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono.**

Son ejercidos por persona que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio.

d) **Cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.**

Son ejercidos por personas que conocen la misión que se tiene la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.

Algunas políticas patronales no hacen distinción, sino que únicamente utilizan la denominación de trabajadores de confianza, lo cual es inconveniente porque puede

reflejar un aspecto subjetivo del patrono hacia el trabajador, y en muchas ocasiones esa calificación podría no recaer en funcionarios de la empresa, sino en persona que no realice una representación patronal pero que si goza de plena confianza de su patrono.

Por otra parte, la denominación trabajador de confianza, es una calificación que resulta excluyente y ofensiva, principalmente en aquellas empresas de servicio, en que la mayoría de labores requieren calidad académica precisión y lealtad reconocida y que la relación es muy directa con el empleador.

Por la amplitud de las actividades que realiza la empresa, es fundamental que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que llevar a cabo, siendo ese el motivo por el cual surgen los auxiliares del patrono.

En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que llevarse a cabo una representación o actuación mediante personas físicas, no siendo fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

En cuanto a los intermediarios, cabe comentar que se denomina así a aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Esta figura ha sido muy conocida en el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales. Sin embargo, podría existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor

que fuera temporal. Los intermediarios son aquellas personas que contratan 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.

No obstante si la persona que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio a otro, trabaja con equipo y capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista, quien tiene la calidad de un patrono, como sucede a menudo con las empresas que prestan servicios de consejería, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño, en que no quieren crear nuevas plazas.

La sustitución del patrono puede operar en aquellos casos en que una persona individual o jurídica, hace venta de una empresa, sustituyéndose en esa forma a una de las partes de la relación o relaciones de trabajo existentes, es decir al patrono.

También, puede suceder que un patrono por un imprevisto o por falta de planificación empresarial se vea en la disyuntiva de tener que ceder contratos de trabajo o relaciones de trabajo de sus laborantes, a otro patrono, lo cual solo puede darse si existen anuencias de los trabajadores.

En el primero de los casos como no se necesita que medie la voluntad de los trabajadores, el Código de Trabajo, liga solidariamente a patrono vendedor y a patrono comprador.

El bien tutelado son los derechos adquiridos por los trabajadores antes que suceda la sustitución patronal, ya que los contratos de los trabajadores no deben ser afectados o disminuidos por el cambio de patrono.

2.5. Obligaciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a

los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada

o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 - 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité



Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

2.6. Prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.



- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

2.7. Obligaciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.



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



trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

2.8. Prohibiciones a los trabajadores

El Artículo 64 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".





CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

El contrato es un acuerdo de voluntades verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relacionadas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si la otra es unilateral.

3.1. Importancia

Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones relativos, es decir, únicamente para las partes contratantes y causahabientes.

Pero, además del acuerdo de voluntades, algunos contratos exigen, para su perfeccionamiento otros hechos o actos de alcance jurídico, tales como llevar a cabo una determinada entrega, o exigen ser formalizados en documento especial, de modo, que en casos especiales, no es suficiente con la sola voluntad.

El contrato en general, cuenta con una connotación patrimonial, inclusive parcialmente en aquellos que sean celebrados en el marco del derecho de familia, y son parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos.



El Artículo 1517 del Código Civil Decreto Ley 106 regula: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación".

El contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a llevar a cabo obras o servicios para una persona física o jurídica denominada empleador, bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a cancelar por estos servicios una remuneración determinada. Se distingue del contrato colectivo de trabajo.

3.2. Naturaleza jurídica de la institución

"El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales. Se ha señalado entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: a) Las características muy peculiares que presenta este contrato, y b) el hecho que las legislaciones civiles europeas consideraban al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios".¹¹

La tardanza en la consideración del contrato individual del trabajo como se concibe actualmente, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, con base en los conceptos de la lógica formal, muy

¹¹ Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 20.

enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse fácilmente a contratos que tienen ya establecida su clasificación, debido a que en la mayoría de veces se cae en calificaciones inadecuadas, sin embargo el camino abordado para pretender su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos, llegándose a reflexiones como las siguientes:

- a) Que con el contrato con el que más similitud tenía es con el de arrendamiento, lo cual seguramente tiene su origen en las labores realizadas por esclavos, quien por ser propiedad de una persona, si podían arrendarse.

- b) En la medida que Europa se desarrolla socialmente, los conceptos de arrendamiento de trabajo van resultando burdos y se trata, entonces de hacer apreciaciones más técnicas, se dijo por ejemplo que este tipo de relación jurídica es similar a un contrato de suministro de energía eléctrica, basado en que si bien el empleador no adquiere un derecho sobre el trabajador, si lo adquiere sobre la energía que el trabajador posee, lo cual es comprensible si se toma en cuenta que hasta el día de hoy se manejan conceptos como fuerza de trabajo o venta de fuerza de trabajo, que en alguna medida trata de dejar al margen de la relación jurídica existente, la autodeterminación del trabajador. No obstante apreciaciones como estas, también han tenido oposición con la concepción humana, y al respecto algunos estudiosos del derecho han manifestado sus puntos de vista.

Se puede dar en arrendamiento una cosa, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física.

- c) Para salvaguardar la dignidad humana algunos autores han comparado al contrato de trabajo con un contrato de sociedad, en el cual el patrono obtiene una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación, lo cual aunque es dignificante, hace caer en una equivocación pues el trabajador no posee ciertas condiciones que pudiera tener como socio, y si bien cambia su calificación no resuelve el asunto en cuestión.
- d) También se plantea la comparación con un mandato en el cual el trabajador substituye al patrono en algunos actos que este no puede realizar por sí mismo dentro de su empresa, lo cual también resulta dignificante para el trabajador, pero tampoco da una total solución al asunto en cuestión, ya que en verdad no existe en la mayoría de casos una delegación de funciones, sino el cumplimiento de obligaciones determinadas, que se van a dar para beneficio de una actividad del patrono y no en función del patrono.

Como puede apreciarse el conflicto en la calificación de la naturaleza del contrato individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existentes, pues lo que se ha señalado son figuras de derecho privado, planteándose como principal problema que el contrato individual de trabajo nace en forma espontanea, por la libre participación de las partes, en la que ambas partes participen a nivel de particulares,

por lo cual podría asegurarse que se está dando una relación de derecho privado, sin embargo, no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual endereza hacia otra calificación.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la presentación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias".¹²

Tomando en cuenta los elementos de juicio esbozados, se considera que el contrato individual de trabajo, o la relación de trabajo, nace a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato del trabajo, o de la iniciación de la relación de trabajo, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, por lo que puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución de derecho público.

El Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o

¹² Alonso García, José Miguel. **Derecho laboral**. Pág. 19.



para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 65 establece que: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos”.

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene la definición de contrato individual de trabajo, congruente con su inclinación publicista; este artículo establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

3.3. Definición del contrato individual de trabajo

En relación a la forma de definir el contrato individual de trabajo, existen diversidad de criterios. Una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado o lo que es más común, sin fijar plazo mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

En general, es el acuerdo entre el que presta el trabajo y el que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar; y para el segundo, en la obligación de pagar la merced. Finalmente, se estima que el contrato por el cual una persona entra en relación de dependencia con otra, poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de

dependencia. Lo anterior, presenta una parte de las distintas apreciaciones doctrinarias que se han hecho en torno a la institución a la cual se hace referencia.

3.4. Elementos

"Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, se puede elaborar un detallado listado de elementos que tiene el contrato individual de trabajo, sin embargo algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo y no solo no pueden faltar, sino que son los que constituyen la esencia de ese contrato, y sus atributos imprescindibles, siendo estos: la subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad, la profesionalidad".¹³

- 1) La subordinación: el infinitivo subordinar deriva de: sub, de bajo y de *ordinare*, que significa ordenar, con lo cual se presenta una idea de la autoridad a que está sometida una persona, relacionada a la autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del derecho del trabajo, va a estar ligada precisamente al contrato de trabajo.

a. Antecedentes:

El origen de la subordinación en el contrato individual de trabajo debe buscarse en el poder de los señores feudales sobre los siervos, y retrayéndonos más en tiempo, en el estado de servidumbre de los esclavos de etapas anteriores.

¹³ Grisola. Ob.Cit. Pág. 100.

Actualmente la subordinación que reconoce el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino que es el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento.

Ya se ha referido que una de las características salientes de la organización actual, consiste en aquella situación especial económica-laboral en que se encuentran la mayor parte de las personas en todos los países en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual y continuada. Esta idea realza el significado actual de la subordinación.

- b. Su importancia: es vital para concebir la figura del contrato individual de trabajo y se afirma que su existencia ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.

Para medir la importancia de este elemento tómesese en cuenta que se ha intentado sustituir la denominación derecho del trabajo por la de derecho de trabajo subordinado, y para ello se ha considerado que tal rama del derecho público protege y tutela al trabajo subordinado y no al trabajador en general, y en consecuencia, donde no exista trabajo subordinado no hay contrato de trabajo.

- c. Factor de la producción también sometido al patrono: en la forma de producción actual se distinguen fundamentalmente dos factores de la producción siendo

ellos el capital representado por todos los bienes materiales que le dan existencia a la empresa materialmente hablando, y el trabajo representado por la participación de los trabajadores en el accionar de toda empresa.

El primero de ellos, está sometido al patrono porque le es inherente; el segundo de ellos, está sometido a través del elemento subordinación, que existe en cuanto a la obligación fundamental que debe cumplir el trabajador.

No obstante en el cumplimiento de su obligación fundamental, el trabajador queda protegido por lo que se llama un estatuto objetivo a favor del trabajador, que le garantiza que no caerá en una situación de servidumbre.

Este sometimiento entonces, no es incondicional, es un sometimiento técnico en cuanto al trabajo que se va a desarrollar, un principio de autoridad que debe observarse en la producción de la empresa.

- d. **Definiciones:** se reproduce el concepto de jurisprudencia y con ello se puede señalar que el mismo consistía en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbido.

Al hablar de condiciones de dependencia y subordinación se señala que la dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra, pero

no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es una supeditación funcional que unifica o coordina actividades diversas.

El Código de Trabajo indica que el contrato individual de trabajo sea cual fuera 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.

e. **Caracteres:** estos se pueden sintetizar así:

- El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esta razón está sujeto a la organización de la empresa.
- El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza.
- La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono, que facultan a este último para establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo. La fiscalización del patrono por medio de la supervisión y control de la forma en que el trabajador desempeña sus labores.

- La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales.

- El servicio que se presta es por cuenta ajena, en beneficio del empleador, para los fines económicos del patrono, por lo tanto, el trabajador es ajeno por los riesgos y pérdidas de la empresa.

- f. Dirección y dependencia: se utilizan con frecuencia como sinónimo los términos subordinación, dependencia y dirección, pero el más aceptado en la doctrina por amplio y flexible, es el de subordinación.

Dirección: se deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar o fin, por medio de la dirección de una persona se encamina a lo que se ha dispuesta.

La dirección se manifiesta en mayor o menor grado según los servicios que se presten y disminuye a medida que los laborantes son técnicamente más calificados.

- g. Diferencia entre trabajo autónomo y trabajo subordinado: para comprender debe buscarse la diferencia entre la locación de obra y la locación de servicios, con el contrato de trabajo. Tanto la locación de servicios corresponden al derecho civil, en tanto que el contrato de trabajo corresponde al derecho del trabajo.



El contrato de locación de obra es mediante el cual una persona llamada contratista se compromete a entregar una cosa, cuya ejecución y dirección quedan a su cargo, la entrega debe sujetarse a las estipulaciones del contrato y el dueño de la obra, se obliga a pagar un precio por la misma al momento de su entrega.

El contratista corre el riesgo de la obra hasta la entrega de la misma y es responsable por su destrucción o deterioro.

El contrato de locación de obra, configura un trabajo autónomo relacionado a que quien paga para la realización de la obra no supervisa la forma de su ejecución aunque si puede condicionar la calidad de los materiales e insumos a usar, y las características que debe tener la obra, además el contratista trabaja con equipo y capital propio.

En la locación de servicios, el objeto es el servicio prestado por una persona, es el trabajo humano, en sí mismo, sin tomar en cuenta su resultado y su retribución se estipula por unidad de tiempo.

Son servicios que se prestan generalmente dentro de una especialidad sin importar su resultado y sin someterse a la dependencia o dirección de otra persona, es decir que es una prestación libre de servicios. En el contrato de locación de servicios la persona a quien se le prestan los servicios no ejerce una dirección del servicio, sino que el mismo es autónomo, como la asistencia

médica durante una enfermedad y la preparación de un informe contable en que por disposición de la asamblea constitutiva de la empresa u otra autoridad, no deba estar influenciado por la administración de la empresa, o como la designación que se hace a un profesional del derecho para tratar un caso determinado.

Tanto la locación de obra como la locación de servicios configuran el trabajo autónomo y se norman por el derecho común.

El contrato de trabajo comprende el trabajo subordinado, el trabajador lo presta sujeto al patrono jurídica, económica, jerárquica y técnicamente.

"El patrono organiza el trabajo conforme los fines que persigue y el trabajador acata sus instrucciones ya que labora por cuenta ajena, además son ajenos a este último los riesgos de la obra o del servicio que se ejecuta".¹⁴

Por otra parte, quien presta sus servicios bajo las condiciones, elementos y características del contrato laboral, está protegido por el derecho del trabajo. Los contratos de locación de obra, locación de servicios y de trabajo, tienen como punto de referencia la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, sin embargo difieren fundamentalmente, también tiene el tercero de ellos relación con el primero y el segundo en que éstos son sus antecedentes jurídicos.

¹⁴ **ibid.** Pág. 99.

Sin embargo a la fecha el contrato de trabajo, además del elemento subordinación que le difiere de los otros contratos, también difiere en el contrato de locación de obra porque en el segundo se determina el resultado y calidad de la obra a realizar, siendo la obligación del contratista la dirección de la ejecución de la misma; y en el contrato de locación de servicios en que la orientación que se otorgue al servicio dependerá bien de lo que se haya pactado en el contrato, o bien de los conocimientos técnicos del profesional que lo presta.

Para finalizar puede concluirse que tanto el contrato de locación de obra como el de locación de servicios son regulados por el derecho común, en tanto que el contrato de trabajo es seguido por el derecho del trabajo.

- h. Naturaleza de la subordinación: existen diversas teorías para explicar la naturaleza de la subordinación, entre las más importantes están: a) la económica, b) las técnicas, c) la jurídica y d) la mixta.

Para calificar la naturaleza de la subordinación se parte del hecho que el trabajador se encuentre económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo.

También, se parte del hecho que en el desempeño de los servicios el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono ya que la ejecución de su trabajo se hará conforme las indicaciones y reglas dadas por el patrono en forma directa o

por delegación que haga en otra persona y se toma de base el hecho que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones de la ley.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior del trabajo lo sitúan como jurídicamente subordinado al patrono.

Estos aspectos se presentan en la ejecución del contrato de trabajo y tienen mayor o menor trascendencia según los servicios que se presten o la obra que se realice y están ligados indisolublemente, y por eso se considera que la naturaleza de la subordinación es mixta, ya que conjunta aspectos económicos, técnicos y jurídicos dentro de una regulación que va a establecer las obligaciones y derechos de las partes.

La subordinación en el contrato de trabajo es compleja y varía según el sujeto de la relación que se refiere: así se encuentran como expresivas de las relaciones de dependencia las siguientes: jerarquía, dirección, mando, soberanía, fiscalización, poder y la subordinación, obediencia, lealtad, diligencia, sometimiento al régimen y disciplina del trabajo. Asimismo, las potestades patronales comprenden el poder de mando y dirección, el de organización, el jerárquico y disciplinario, fiscalización y vigilancia.

El empleador dispone de la ejecución del trabajo y su producto resulta del esfuerzo del trabajador bajo las indicaciones e instrucciones del patrono.

"El poder de dirección del empleador, se traduce en órdenes e instrucciones que indica sobre la forma, modo, tiempo y lugar de ejecutar el trabajo, el poder de dirección está incluido en el mando, limitado por normas de orden público que regulan el contrato laboral".¹⁵

El poder de organización le hace disponer de los elementos de la empresa, de acuerdo al objeto y finalidad de la producción.

El poder jerárquico está complementado por el de dirección y mando del empleador, propios de su calidad y jerárquica.

Las órdenes son verbales o escritas, temporales o permanentes y el trabajador tiene que aceptarlas, pues de no hacerlo, se somete al poder disciplinario del empleador.

Las potestades las ejerce el empleador directamente o por medio de sus representantes en la empresa.

Correlativamente el trabajador tiene deberes en el trabajo, siendo el principal cumplir con la prestación de servicios, de los que puede librarse solo en casos calificador por la ley y la doctrina como los siguientes: las suspensiones del contrato de trabajo y la mora del empleador al no proporcionar los materiales e instrumentos necesarios para la producción, etc.

¹⁵ López. Ob.Cit. Pág. 110.

Entre los deberes también se considera: el de obediencia, el de fidelidad o lealtad, el de diligencia en el trabajo.

El de obediencia comprende la obligación de trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o sus representantes, el ser colaborador de la empresa, implica que conoce su deber de obediencia la dirección o jerarquía del empleador, el incumplimiento hace que el empresario ejerza poder disciplinario, si la falta esta sancionada en la ley, en el contrato o en el reglamento interior de trabajo. El de fidelidad o lealtad es de mucha importancia cuando el trabajador convive con el empleador, tal como los trabajadores domésticos y también cuando los trabajadores desempeñan cargos cuya conducta se encuentra relacionada a la reputación y confianza de la empresa con el público, situación que se ve regulada entre las obligaciones específicas de los trabajadores.

Se limita la obediencia del trabajador en forma siguiente:

- a) El trabajador debe obedecer al empleador y sus representantes,
- b) El trabajador debe obedecer dentro de lugar en que presta su trabajo, en límite de espacio de su actividad;
- c) El trabajador debe obediencia dentro de la jornada de trabajo. Hay casos en que el trabajador no está laborando, ni se encuentra en el local de la

empresa y obedece las instrucciones del empleador. La obediencia es debida, en cuanto el trabajador debe continuar en el ejercicio de su actividad laboral; d) el trabajador debe obedecer las órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, aun cuando no correspondan directamente al que específicamente las ejecuta, si tiene por finalidad guardar la armonía y coordinación de la empresa. El trabajador no debe obedecer órdenes que por su naturaleza extrañen.

La fidelidad comprende la obligación de prestar el trabajo de buena fe, no perjudicar los intereses del empleador, ni permitir que otros lo perjudiquen. Está limitado por la defensa del derecho de los trabajadores.

Esto comprende: a) deber de guardar el secreto profesional y de no divulgar los secretos de la empresa aun cuando sea sin ánimo de causarle daño. Es mayor, cuando más conocimiento tiene el laborante de los secretos de la empresa por razón de su cargo, b) prohibición de aceptar dádivas o soborno por un tercero, en desmedro de los intereses del empleador. c) debe avisar al empleador cualquier anomalía que observe en la producción.

El de diligencia está relacionado con el rendimiento del trabajador, conforme a su categoría y profesionalidad.

"El trabajador desempeña el papel de colaborar de la empresa y su diligencia es fundamental para el buen desarrollo de producción. Se refiere a la fuerza

desplegada en el trabajo, a las facultades particulares del trabajador y es más determinante en el trabajo intelectual".¹⁶

- 2) **Ausencia de riesgo:** riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten.

Sin embargo por la tutelaridad y protección que brinda el derecho del trabajo, a los trabajadores no es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La doctrina laboral generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que pueda darse, como tampoco le

¹⁶ Salas. **Ob.Cit.** Pág. 55.

corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, si está exonerado de riesgo.

- 3) **La estabilidad:** como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente está dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo.

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral.

El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a presentarse.

Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.

La institución de la estabilidad en el empleo tiene un claro significado de permanencia en el cargo, de continuidad y lleva aparejada.

La estabilidad en el trabajo juega un papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudiosos, y ha sido amparada por los legisladores, ya que persigue una finalidad que aparentemente afecta más al

trabajador pero que debe ser de igual importancia para el patrono, que puede encontrar en ella la tranquilidad del cuidado de sus asuntos que están siendo llevados por una persona que está identificada con él.

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, evita que quede sujeto al capricho y voluntad indisolublemente ligadas pues sin la garantía y la seguridad de que exista una causa razonable para que la estabilidad se disuelva, la estabilidad es irrisoria.

Las causas razonables para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, pueden originarse:

- a) En el incumplimiento de la parte patronal con causa legal, por distintos motivos que van desde aspectos técnicos a aspectos económicos, y
- b) En la disolución unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, sin justa causa, la cual trae consecuencias negativas para las partes; el laborante tiene que buscar nueva ocupación y el patrono poner a prueba un nuevo trabajador.

"Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser un ente productivo, y por ende deja de consumir y tiene que buscar ocupación para el Estado también trae algunos inconvenientes, ya que crecen las necesidades de empleo, estas y

otras razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo".¹⁷

El contenido de la estabilidad es esencialmente el vínculo laboral, para la estabilidad no importa que el servicio sea prestado con plena continuidad, lo que importa es mantener viva la relación de trabajo.

La estabilidad puede clasificarse en distintas categorías, y así se tiene:

- a) La estabilidad relativa o parcial: cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y al tiempo servido.

Da cabida a que puedan resolver elementos subjetivos como la simpatía personal o la simpatía que puede tener el empleador del desempeño del laborante, que despide e indemniza.

- b) La estabilidad absoluta, real o total: cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo, y si se diera el caso de despedirlo sin haber llenado ciertos requisitos legales, debe restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley y haber sido resueltos por autoridad judicial.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 80.

- c) **La estabilidad en el cargo:** que trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa y la remuneración que devenga.

El trabajador no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, solo puede ser ascendido, el empleador no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo existentes que tiene el trabajador. En todo caso, debe contar con el consentimiento de este, si no tomara en cuenta el consentimiento del trabajador puede dar lugar a una acción judicial de despido indirecto, o que se promueva acción punitiva laboral.

- d) **La estabilidad en la carrera o en la empresa:** la primera consiste en que el empleado al salirse de una empresa para laborar en otra puede ser que incorpore su tiempo anterior de servicios al nuevo período de prueba.

Esta diferencia es importante ya que en primer caso permite acumular tiempo de servicios prestados en determinada actividad y es factible en actividades económicas con carácter profesional, vendedores de seguros, trabajadores obligados a la actividad bancaria y maestros. El otro caso es cuando se labora en un consorcio de empresas en que cada empresa laboralmente se maneja en forma independiente.

- 4) **La profesionalidad:** por sí sola no configura al contrato individual de trabajo, pero es típica de este contrato y junto a los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.



Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir.

Los profesionales surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de la producción, debido a que cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida.

De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de calificación del laborante del cual se sirve para tener en principio un empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

"La actividad contratada debe ser de acuerdo a la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el período de la prueba, y el trabajador al pasar el período de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se inviste de una categoría especial, de profesionalidad, pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada".¹⁸

Este profesionalismo que adquiere el trabajador va muy ligado a la estabilidad en el cargo que adquiere el trabajador por la calidad de su trabajo. Hay casos en que los trabajadores se incorporan eventual o accidentalmente a la empresa, para adquirir dinero en una actividad distinta a la que profesionalmente les corresponde.

¹⁸ Fernández. Ob.Cit. Pág. 40.

El trabajador calificado es técnico en la actividad que desarrolla, es mejor remunerado, el producto de su trabajo es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la alta calidad del resultado del trabajo.

La profesionalidad se interpreta en dos formas: en sentido lato, cuando la actividad a la que dedica una persona para su sustento, prevalece sobre otras; y es habitual, en sentido restringido, por la dedicación y la laboriosidad empleada en la actividad y no solo esa habitualidad y tiempo de trabajo, implica la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante.

La actividad profesional es propia y exclusivamente aquellas entre las diversas actividades posibles de una persona, que prevalece sobre todas no tanto porque sea el medio principal, sino exclusivo, que da el sustento a quien vive de su trabajo y a su familia, sino porque es la más importante de las expresiones de su trabajo, en cuanto se ha sometido para ellas a una preparación formativa más o menos intensa.

La profesionalidad en sentido restringido, como especialización del trabajo, puede coincidir con el servicio contratado, pero generalmente, el contrato se refiere al sentido lato de la profesionalidad. Esta última fija el género o especie de la actividad relacionada con la naturaleza de la empresa. La misma, en sentido restringido o propio, conduce a la especialización por la preparación, experiencia y reiteración en las tareas, la aplicación de métodos y formas de trabajo actualizados, que redundan en técnica y habilidad de trabajo mejoradas.

3.5. Condiciones de la prestación del servicio

El contrato de trabajo y la relación de trabajo deben ser complementarios entre sí, pero puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y más adelante se suscriba el contrato de trabajo o que nunca se suscriba, también puede darse el caso que se suscriba un contrato de trabajo y posteriormente se inicie la relación de trabajo, o que nunca se otorgue, lo cual no es frecuente pero ocasionalmente puede suceder.

De tal suerte que mientras en otros ámbitos jurídicos el contrato constituye el elemento principal, en el derecho del trabajo el contrato puede considerarse secundario, pues lo que realmente genera derechos y obligaciones de orden laboral, es la relación de trabajo, que constituye en sí la prestación de un servicio o la ejecución de una obra. El contrato tiene importancia fundamental en cuanto al contenido de las condiciones de prestación de servicio o de la ejecución de obra.

La prestación del servicio o la ejecución de una obra determinada, requiere certeza en las condiciones de trabajo que son los elementos de fondo del contrato, ya que para la realización del trabajo por lo menos debe otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo.

Estos elementos de fondo de la contratación laboral, deben estar garantizados para los trabajadores y su cambio únicamente puede suceder porque medie el consentimiento del trabajador o porque se demuestre que su cambio no solo es necesario sino procedente legalmente. Las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o



ejecución de una obra son: a) la materia u objeto, b) la forma o modo de su desempeño; c) el tiempo de su realización; d) el lugar de ejecución, y e) las retribuciones a que está obligado el patrono.



CAPÍTULO IV

4. La discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo

"Discriminar significa diferenciar o distinguir cosas entre sí. Es tratar con inferioridad a personas o colectividades determinadas. La discriminación laboral es aquella que comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivaciones ajenas a su capacidad laboral".¹⁹

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relacionado con la importancia de proteger a la persona indicando: "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común".

La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 4: "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre o a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

¹⁹ Arroyo Zapatero, Luis Rodolfo. **Discriminación laboral**. Pág. 33.

El Artículo 101 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala estipula:
"Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principio de justicia social".

Un elevado número de personas son víctimas de la discriminación en el mundo laboral. Ello, transgrede los derechos humanos fundamentales y además tiene profundas consecuencias tanto económicas como sociales.

4.1. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala señala en el Artículo 102:
"Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.**

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.
- h) **Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.**

- i) **Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.**
- j) **Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.**
- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.**

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación

equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- r. **Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.**

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. **El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.**
- t. **Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por**

ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

Los temas relacionados con la discriminación se encuentran presentes en todo el trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Al promover la libertad sindical, la cual busca la prevención de la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes.

4.2. Derecho al trabajo y la discriminación laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La historia señala como las personas han tenido que luchar por los derechos que les son correspondientes. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre en relación al

activismo político y a los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación y los movimientos campesinos.

La Declaración de los Derechos Humanos de 1948 fue un avance de importancia que dio paso a una nueva era y a la comunidad que ha asumido la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial es constitutiva de un gran avance como movimiento afianzador de los derechos y las normas de las distintas culturas del mundo.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), han sido ratificadas por más de 100 países y por los principales pactos y convenciones de derechos humanos.

4.3. Erradicación de la discriminación

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual manera, sin la existencia de discriminación alguna.

Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades y de opciones.



"Los movimientos sociales se promovieron durante el siglo XX en relación al avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión y la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento en beneficio de los derechos de la mujer, que data de varios siglos".²⁰

La constante lucha contra la discriminación también se ha encargado de conducir al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo.

La igualdad ha sido la fuerza impulsora de todos los movimientos importantes de liberación nacional. La discriminación y la desigualdad siguen difundidas en casi todos los países.

Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia se ha manifestado desde siempre, lo cual la convierte en un fenómeno bien arraigado dentro de la sociedad, y por dicho motivo es que ha avanzado bastante en el campo de la equidad y de la igualdad durante los últimos años.

Todavía pueden observarse casos en los que las diferencias de determinadas categorías de individuos hacen que ellos tengan desigualdades significativas distintas a las de otros.

²⁰ Dávalos Fernández, Rodolfo. **Discriminación laboral**. Pág. 80.

Los derechos laborales se tienen que centrar no únicamente en tomar en consideración los medios de vida, sino también en el aseguramiento contra la discriminación en el trabajo y la explotación.

4.4. Clasificación de la discriminación laboral

La clasificación generalizada de la discriminación laboral es la siguiente:

- a) **Discriminación salarial:** de conformidad con este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad.
- b) **Discriminación en el empleo:** consiste en la típica discriminación laboral que se presenta cuando no existe igualdad de condiciones en los requerimientos para el cargo que se desempeña.
- c) **Discriminación ocupacional:** quiere decir que algunos grupos de la sociedad se encuentran limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por ende, nunca o en bien pocos casos pueden llegar a alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque se encuentren calificados para ello y lógicamente su escala salarial será bien baja.
- d) **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se presenta cuando se tienen ciertas restricciones en relación al acceso a la educación formal y a la

capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas. Lo cual es de esperarse y tiene efectos en relación al grado de calificación y al aumento de su productividad.

4.5. Elementos distintivos

Los elementos que constituyen la discriminación laboral son de gran utilidad para su determinación y conocimiento:

- a) Cuando se hace en búsqueda de empleo y se le denomina discriminación fuera de la empresa.
- b) Cuando se hace con el trabajo obtenido y se le llama discriminación dentro de la empresa.

4.6. Discriminación laboral a personas mayores de 35 años de edad en la búsqueda de empleo en Guatemala

"La discriminación por edad también es conocida con el término edaísmo y es referente a las personas o colectivos por motivo de su edad. Engloba una serie de creencias, normas y valores que justifican la discriminación de las personas de acuerdo a su edad. La mayoría de la población de distintas culturas se conduce de manera negativa con relación a las personas mayores".²¹

²¹ Cobo del Rosal, José Mauricio. **Discriminación en el trabajo**. Pág. 66.

El antiguo es constitutivo del conjunto de prejuicios, estereotipos y discriminaciones que se tienen que aplicar a las personas sencillamente en función de su edad.

El convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), regula en el Artículo

1: "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.**
- 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.**
- 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo".**

Las personas jóvenes consideran que los cambios que trae aparejados la vejez no son deseables e inconscientemente rechazan el proceso de envejecimiento como también a las personas que ya han envejecido.

La discriminación puede darse por distintas motivaciones, entre las cuales se encuentra la edad, raza, religión, orientación sexual y el género.

Un elevado número de la ciudadanía guatemalteca ha sido discriminada por su edad, en especial por las generaciones jóvenes y por las de mayor edad.

"Discriminar en su sentido literal consiste en la acción de separar o distinguir unos elementos de otros tomando en consideración criterios específicos, pero generalmente, cuando se habla de discriminación, se acostumbra emplear el término en un sentido negativo que alude al trato en condiciones de inferioridad que se presentan a una persona o a un grupo".²²

Dentro del ámbito laboral, se trata de una situación en la cual la persona recibe un trato desfavorable en relación con el resto de los trabajadores, a causa de una persona o grupo.

En el ámbito de trabajo se trata de una situación en la cual la persona recibe un trato desfavorable en cuanto al resto de los empleados, a causa de algún tipo de prejuicios, bien sea de orden social, religioso, económico, racial o por otras condiciones que se encargan de enfatizar las diferencias. Durante las últimas décadas han aparecido nuevas maneras de maltrato laboral, entre las cuales se encuentra la de discriminación por motivos de edad y con ello se es víctima de la misma.

²² García Arán, Mario Alejandro. **Combate a la discriminación laboral**. Pág. 95.

Es de importancia resaltar que no se trata de un fenómeno que únicamente se presenta en el sector formal del mercado de trabajo, sino que también puede encontrarse presente en el sector informal, adquiriendo inclusive formas más evidentes por encontrarse fuera del alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de regulación y control.

Asimismo, las formas más graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión social condenando a las persona a la inmovilidad social, particularmente en aquellas víctimas de vulnerabilidades múltiples, como quienes se encuentran en situación de pobreza y, además tienen alguna discapacidad o son migrantes, mujeres o jóvenes.

Tomando en consideración la perspectiva de los derechos humanos, se debe centrar la atención en un espacio en el que aún persistan situaciones de desigualdad y de segregación con la finalidad de brindar algunas pautas tendientes a la promoción de campos laborales más diversos, plurales y democráticos, haciendo especial énfasis en la importancia de generar acciones promotoras en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato digno hacia todas las personas.

La discriminación en el trabajo es referente a cualquier distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se fundamente en un criterio de raza, color, género, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que sea tomado en cuenta como irracional o injustificado, y que tenga por finalidad la alteración o anulación de la igualdad de trato en el empleo y en la

ocupación. La misma es un tema de preocupación a la sociedad guatemalteca desde un largo tiempo. Pero, han sido pocas las medidas que se han adoptado para eliminar dichas prácticas.

La diferencia de salarios entre las personas que ocupan igual cargo, así como también los avisos de trabajo en los que se exigen individuos con determinadas características que sean bien definidas para asumir un cargo específico, son ejemplos bien claros de discriminación diaria en la sociedad guatemalteca.

En todos los países existe evidencia de discriminación en el ámbito laboral y en el caso particular de la sociedad guatemalteca, los estudios para los cuales existe evidencia de esta práctica son fundamentalmente en relación a la población laboral femenina y a las personas de avanzada edad, quienes son discriminados sobre las bases de su origen social o socioeconómico.

"Los empleadores no únicamente toman en consideración el desempeño esperado de un trabajador, sino que además de ello tienen una inclinación de origen social o cultural por postulantes de determinadas características. También, los patronos esperan que los trabajadores de estratos mayormente elevados puedan desempeñarse mejor en su labor, debido a que el medio en el que tienen que desenvolverse puede ser, a su vez, discriminatorio. Ello, sucede en el caso que tienen que tratar con sus clientes, consumidores o acreedores".²³

²³ Vásquez Pérez, Mario Francisco. **Tendencias laborales**. Pág. 13.



Es de importancia tomar en consideración que los trabajadores del campo, de forma independiente a su estado migratorio, tienen que encontrarse legalmente protegidos en contra de la discriminación en el trabajo. Las agencias que hacen cumplir las leyes contra la discriminación en el empleo son conocidas como comisiones de derechos humanos o comisiones de relaciones humanas.

También, se tiene que considerar la disponibilidad de recursos para una persona al presentar una queja relacionada con una de las formas de discriminación en el trabajo. Existen ocasiones en las que los intereses como víctimas se encuentran mayormente seguros en una comisión estatal, debido a que los Estados y las ciudades pueden ser mayormente inclusivos con relación a otras formas de discriminación no protegidas.

La tesis desarrollada señala que la edad es la causa más frecuente de discriminación laboral en la sociedad guatemalteca. Se vive en un país libre donde la legislación limita la discriminación de cualquier tipo, pero en el aspecto laboral ello no se cumple y se discrimina constantemente a las personas mayores de 35 años en la búsqueda de empleo.



CONCLUSIONES

- 1. No se han elaborado estrategias para que se disminuya y se eviten barreras que obstaculizan el acceso de las personas mayores de treinta y cinco años a un trabajo en condiciones de igualdad, tomando en consideración las circunstancias discriminatorias que afectan a la sociedad guatemalteca y que no han permitido que se cuente con oportunidades laborales igualitarias.**
- 2. La discriminación en el ámbito laboral limita las oportunidades y no permite que se aprovechen los talentos humanos que se necesitan para el progreso, acentuando con ello las tensiones y desigualdades sociales, no permitiendo el combate a la discriminación como un componente esencial del trabajo decente con alcances que repercutan más allá del lugar de trabajo.**
- 3. Las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral provocan una disminución en la motivación personal y aumentan las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo cual no únicamente trae consigo consecuencias a las personas víctimas de discriminación en el trabajo por ser mayores de 35 años, sino que operan negativamente en la productividad laboral y en el ambiente de trabajo.**



4. Las empresas y agencias en la contratación laboral no han realizado una selección en base a descripciones objetivas de los puestos de trabajo, para que se eviten requisitos necesarios y se seleccione el personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas y de aptitudes necesarias para el desempeño de sus cargos de forma eficiente.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, tiene que señalar que no existen estrategias para disminuir y evitar las barreras que no permiten el acceso de las personas mayores de treinta y cinco años a un trabajo en condiciones igualitarias para que eliminen las circunstancias discriminatorias que afectan al país y que no dejan que se cuente con igualdad laboral en Guatemala.
2. La Inspección General de Trabajo, debe dar a conocer que la discriminación en el ámbito de trabajo no permite contar con oportunidades laborales ni que se aprovechen los talentos humanos necesarios para progresar, acentuando con ello tensiones y desigualdades sociales y que no se erradique la discriminación al ser limitante de la igualdad en el trabajo.
3. El gobierno de Guatemala, tiene que señalar que las prácticas discriminatorias en el campo laboral provocan una disminución en la motivación personal y aumentan las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo cual no solamente trae consigo consecuencias a las personas víctimas de discriminación en el trabajo por ser mayores de 35 años, sino que permite que se opere negativamente en la productividad.



4. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deben indicar que las empresas y agencias en la contratación laboral no han llevado a cabo una selección en base a descripciones objetivas de los puestos de trabajo, para evitar requisitos innecesarios y únicamente tomar en consideración las aptitudes necesarias y competencias técnicas para el adecuado desempeño laboral de manera eficaz.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, José Miguel. **Derecho laboral**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1980.

ARROYO ZAPATERO, Luis Rodolfo. **Discriminación laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.

CABANALLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.

COBO DEL ROSAL, José Mauricio. **Discriminación en el trabajo**. Barcelona, España: Ed. Gráficos, 1987.

DÁVALOS FERNÁNDEZ, Rodolfo. **Discriminación laboral**. Madrid, España: Ed. Tobar, 1993.

DE VICENTE REMESAL, Jorge Mario. **La discriminación laboral**. Lima, Perú: Ed. Edinaf, 2003.

FERNÁNDEZ CARRASQUILLA, Juan. **Derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Jurídicas, 2002.

GARCÍA ARÁN, Mario Alejandro. **Combate a la discriminación laboral**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

GRISOLA Martínez, Julio Armando. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis, 1999.

KROTOSCHIN MAX, Luis Ernesto. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Roca, 1988.



LASCURAIN SÁNCHEZ, Javier Augusto. **Discriminación laboral**. Madrid, España: Ed. Reus, 1993.

LÓPEZ LARRAVE, Mario Alejandro. **Derecho laboral**. México, D.F.: Ed. Latinoamericana, 1984.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1994.

SALAS FRANCO, Tomás Alberto. **Derecho del trabajo**. Valencia, España: Ed. Tirano lo Blanch, 2002.

VÁSQUEZ PÉREZ, Mario Francisco. **Tendencias laborales**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 1990.

VILLEGAS BASAVILBASO, Luis Benjamín. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tena, 1999.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1985.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos, 22 de noviembre de 1969.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Asamblea General de las Naciones Unidas, 21 de diciembre de 1965.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966.

Código Civil. Decreto Ley 106 del jefe de gobierno Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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

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