

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DE CARÁCTER GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 31  
DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008, AL  
VIOLENTAR EL DERECHO AL TRABAJO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA  
INICIATIVA PRIVADA, PARA PEDIR DE FORMA EXPRESA INFORMACIÓN  
PERSONAL DE: INFORMES EN RED, SOCIEDAD ANÓNIMA, PROPIETARIA DE LA  
EMPRESA MERCANTIL INDIVIDUAL DENOMINADA "INFOR.NET", COMO REQUISITO  
PARA OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**DANIEL ENRIQUE HERRERA DUBÓN**

**GUATEMALA, JUNIO 2017**

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DE CARÁCTER GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 31  
DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008, AL  
VIOLENTAR EL DERECHO AL TRABAJO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA  
INICIATIVA PRIVADA, PARA PEDIR DE FORMA EXPRESA INFORMACIÓN  
PERSONAL DE: INFORMES EN RED, SOCIEDAD ANÓNIMA, PROPIETARIA DE LA  
EMPRESA MERCANTIL INDIVIDUAL DENOMINADA "INFOR.NET", COMO REQUISITO  
PARA OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DANIEL ENRIQUE HERRERA DUBÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
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.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Jorge Aparicio Almengor
Vocal:	Licda.	Diana Marisol Merlos
Secretario:	Lic.	Belter Rodolfo Mancilla

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	Obulio Rosales Dávila
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretaria:	Licda.	Carmen Patricia Muñoz

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

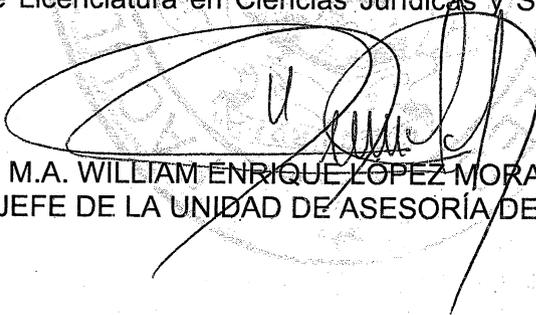
Universidad de San Carlos de Guatemala

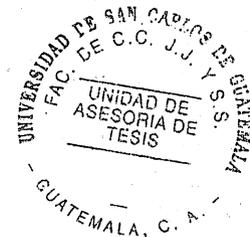


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala 20 de junio de 2016.

Atentamente pase a el LICENCIADO MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO RAÚL ANTONIO CASTILLO, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante DANIEL ENRIQUE HERRERA DUBÓN, carné:200716947 intitulado "INCONSTITUCIONALIDAD DE CARÁCTER GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008, AL VIOLENTAR EL DERECHO AL TRABAJO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA INICIATIVA PRIVADA, PARA PEDIR DE FORMA EXPRESA INFORMACIÓN PERSONAL DE: INFORMES EN RED, SOCIEDAD ANÓNIMA, PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL INDIVIDUAL DENOMINADA "INFOR.NET", COMO REQUISITO PARA OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. 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.

  
M.A. WILLIAM ENRIQUE LOPEZ MORATAYA  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo  
WELM/darao.

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala

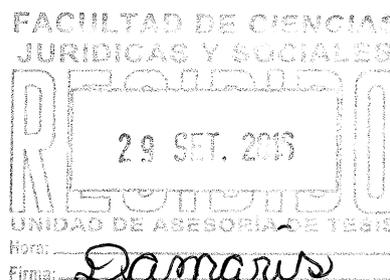




**Lic. Marvin Vinicio Hernandez Hernandez**  
**Abogado y Notario**  
**Dirección: Diagonal 6 12-42 torre I, nivel 54 oficina 404. Edificio desing center.**  
**Ciudad de Guatemala, Guatemala**

Guatemala, 27 de septiembre de 2016.

Lic Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller **DANIEL ENRIQUE HERRERA DUBÓN**, con número de carné **200716947**, quién elaboro el trabajo de tesis intitulado **“INCONSTITUCIONALIDAD DE CARÁCTER GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008, AL VIOLENTAR EL DERECHO AL TRABAJO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA INICIATIVA PRIVADA, PARA PEDIR DE FORMA EXPRESA INFORMACIÓN PERSONAL DE: INFORMES EN RED, SOCIEDAD ANÓNIMA, PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL INDIVIDUAL DENOMINADA “INFOR.NET”, COMO REQUISITO PARA OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”**. Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

- I. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** El asesorado efectuó una investigación seria y conciente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad.
- II. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, científicos; sustentados en técnicas bibliográficas y documentales.
- III. **REDACCIÓN:** En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido.

  
**LICENCIADO**  
**MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**Lic. Marvin Vinicio Hernandez Hernandez**  
**Abogado y Notario**  
**Dirección: Diagonal 6 12-42 torre I, nivel 54 oficina 404. Edificio desing center.**  
**Ciudad de Guatemala, Guatemala**

**IV. CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** La tesis investigó el tema, respecto a la inconstitucionalidad general parcial del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública por parte de las empresas de la iniciativa privada que solicitan información para otorgar un contrato individual de trabajo.

**V. CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** El resultado de la tesis es la consideración del problema que constituye el Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública para los trabajadores guatemaltecos, el cual es inconstitucional porque vulnera los derechos para obtener un empleo.

**VI. BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido que no poseo parentesco con el asesorado, considero que el trabajo de tesis elaborado por el sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 30 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito dictamen **FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el tratamiento respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

**Lic. MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**

**ASESOR**

**Colegiado No. 8241**

**Teléfono: 57986240**

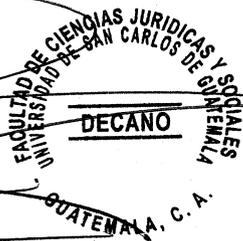
LICENCIADO  
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

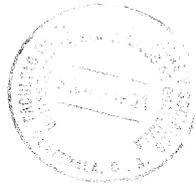


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DANIEL ENRIQUE HERRERA DUBÓN, titulado INCONSTITUCIONALIDAD DE CARÁCTER GENERAL PARCIAL DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008, AL VIOLENTAR EL DERECHO AL TRABAJO, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LA INICIATIVA PRIVADA, PARA PEDIR DE FORMA EXPRESA INFORMACIÓN PERSONAL DE: INFORMES EN RED, SOCIEDAD ANÓNIMA, PROPIETARIA DE LA EMPRESA MERCANTIL INDIVIDUAL DENOMINADA "INFOR.NET", COMO REQUISITO PARA OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

**A EL ALTÍSIMO EL OMNIPOTENTE EL SEÑOR MI DIOS EN QUIEN CONFÍO:** Por su misericordia y gracia, gracias Padre por tu hijo amado Jesucristo quién me salvó y me dio vida, a ti sea la gloria y la honra por esta meta cumplida.

**A MI MADRE:** Patricia Isabel Dubón Rodríguez, porque con el sudor de su frente me sacó adelante, nunca me abandonó a pesar de no tener obligación alguna, tu eres mi súper mamá, te amo y te estaré agradecido hasta el infinito y más allá.

**A MI ABUELA:** Telma Migdalia Rodríguez Méndez de Dubón, Mama Tulia, que Dios te bendiga, gracias por tu ayuda para la culminación de esta tesis.

**A MI ESPOSA:** Cuán hermosa eres, amada mía. Cuán hermosa eres Adriana Esmeralda Karina Rubio Chinchilla de Herrera, mujer virtuosa mi ayuda idónea, amor y paciencia te rodean, gracias por cuidar a nuestros tres hermosos hijos dándome fuerzas en toda la carrera, al conocerte hallé el bien y el favor de Dios.

**A MI TÍO:** Ingeniero Otto Adolfo Dubón Rodríguez, que como hermanos crecimos, trabajador, excelente profesional.

**A MIS AMIGOS:** Hector Fernando Figueroa Orellana, Kenthon Adam Medina Lara, José Luis Quintanilla García, Glen Ronald Delisser Rodas, Norman



Iván Rodríguez Siam, Abner Samuel Pérez,  
Neftali Orozco, Alexander Ávila, César  
Velásquez, Marvin Maldonado, Losanf Saul Coc  
Barrera, Cristian Omar López, Ronald Iván  
Recinos, Eli Matheu, Erasmo Cruz, Evelyn  
Maglory y Sergio Yvan, Javier Estrada, Jessica  
Barrera, Jesús Piox, Juan José Saucedo, Julio  
Perny y Cintya Fuentes, Mario David Sir Mucia,  
Nelson Vallejos, Renato Pérez, Rudy Clemente  
Castillo, Silvia Lucrecia González, Víctor Hubert  
Ávila, Álvaro Rene Cardona, Armando Mendoza,  
Astrid Morataya Duque, Axel Crin, Cristopher  
David, Darling Villalta, por su apoyo y amistad.

**A MIS CATEDRÁTICOS:**

Por su dedicación y esmero en trasladar sus  
conocimientos.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en  
especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas Y  
Sociales.

**A MI PATRIA:**

El país de la eterna primavera, Guatemala.



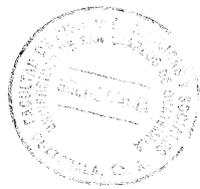
## PRESENTACIÓN

Este informe contiene un análisis relacionado a la necesidad de derogar el Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública debido a la inconstitucionalidad que genera al vulnerar el derecho al trabajo de las personas que buscan un empleo digno.

La investigación pertenece a la rama de los derechos humanos; asimismo el ámbito geográfico al que pertenece la investigación es el departamento y municipio de Guatemala, pues es donde se encuentra la mayor fuente de trabajo; el periodo que comprende la investigación es entre los años 2013 y 2014, porque es donde se ha dado la necesidad de contratar más personal en la iniciativa privada.

El sujeto de estudio son las empresas de la iniciativa privada y las personas que desean optar a un trabajo digno, pues se les restringe el derecho al trabajo al violentar el derecho a la intimidad personal; el objeto de la investigación es porque se necesita derogar la norma jurídica que se considera inconstitucional para garantizar la protección a la persona y el deber del Estado de velar por el bien común.

El aporte científico de la presente investigación es para que se cumpla a cabalidad el principio de supremacía constitucional de hacer inaplicables las normas que contrarían los mandatos constitucionales, además que el derecho al trabajo es un derecho social y fuente de ingreso para evitar el desempleo, así como también garantizar la plena efectividad de protección a los derechos humanos.



## HIPÓTESIS

En la hipótesis se menciona la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala derogue el primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública. Asimismo, se evidencia la violación al derecho al trabajo por parte de las empresas de la iniciativa privada, así como la restricción para optar a un empleo digno al requerir el consentimiento expreso para acceder a la información personal.

El tipo de hipótesis utilizado en la presente investigación fue la correlacional, ya que al existir una norma jurídica que vulnera el derecho a la intimidad personal, abusando del derecho conferido en la Constitución Política de la República de Guatemala del libre acceso a la información, se restringe el derecho al trabajo y con ello se ocasiona un desempleo para la población guatemalteca.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el desarrollo del presente trabajo se validó la hipótesis, pues se corroboró que la Corte de Constitucionalidad puede declarar la inconstitucionalidad parcial del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública. Asimismo, se comprobó la hipótesis, pues las personas deben proporcionar sus datos como requisito para optar a una plaza de trabajo, violentando su derecho a la intimidad y al trabajo. Por su parte, los métodos utilizados para la presente investigación fueron los siguientes: el método de análisis, que consistió en la interpretación del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, así como también de la doctrina. Una vez interpretada la norma jurídica, se utilizó el método de síntesis, a efecto de obtener las conclusiones del presente trabajo de investigación; el que sirvió además para hacer congruente la totalidad de la investigación.

Dentro de las técnicas utilizadas para la comprobación de la hipótesis se pueden mencionar las siguientes: investigación documental, la cual se utilizó a efectos de determinar que existe una evidente violación al derecho a la intimidad personal y al derecho al trabajo, cuando las empresas privadas requieren que la persona preste su consentimiento expreso para poder acceder a su información personal, como requisito para ser contratado en un empleo digno. Los documentos consultados se especifican en la bibliografía respectiva.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo.....	1
1.1. Reseña histórica del derecho laboral en Guatemala.....	3
1.2. Definición del derecho de trabajo.....	4
1.3. Denominaciones del derecho al trabajo.....	5
1.3.1. Derecho profesional.....	5
1.3.2. Derecho industrial.....	6
1.3.3. Derecho de los trabajadores.....	6
1.3.4. Derecho obrero.....	6
1.3.5. Derecho social.....	7
1.3.6. Derecho económico.....	7
1.3.7. Derecho laboral o derecho del trabajo.....	7
1.4. Fuentes jurídico laborales en Guatemala.....	8
1.5. Los principios del derecho al trabajo.....	9
1.5.1. El principio protector.....	12
1.5.2. Reglas del principio protector.....	13
1.5.3. Principio de tutelaridad.....	14
1.5.4. Principio de realismo y objetividad.....	16
1.5.5. Principio de igualdad.....	17
1.5.6. Principio conciliador.....	18
1.5.7. Principio de irrenunciabilidad.....	19
1.5.8. Principio de estabilidad.....	21
1.5.9. Principio de garantías mínimas.....	21
1.6. Los sujetos del derecho del trabajo.....	22
1.6.1. El trabajadores en relación de dependencia.....	23



1.6.2. El patrono..... 24

1.7. Finalidad e importancia del derecho al trabajo..... 26

**CAPÍTULO II**

2. Contrato individual de trabajo..... 27

2.1. Antecedentes..... 27

2.2. Naturaleza jurídica..... 28

2.2.1. Teoría contractual..... 29

2.2.2. Teoría anti-contractual..... 29

2.2.3. Tesis autónoma..... 30

2.3. Definición legal..... 30

2.4. Definición doctrinaria..... 31

2.5. Elementos del contrato de trabajo..... 33

2.5.1. Subordinación..... 34

2.5.2. Profesionalidad..... 34

2.5.3. Ausencia de riesgo..... 35

2.5.4. Estabilidad..... 35

2.5.5. Remuneración..... 36

2.5.6. Prestación de servicios..... 36

2.6. Clasificación..... 36

2.6.1. Por tiempo indefinido..... 37

2.6.2. A plazo fijo..... 37

2.6.3. Para obra determinada..... 37

2.6.4. Escrito..... 38

2.6.5. Oral o verbal..... 38

2.7. Contratos de trabajo que se consideran de alta peligrosidad en Guatemala..... 39

2.8. Formalidades que debe llevar un contrato de trabajo..... 42



### CAPÍTULO III

3. Aspectos doctrinarios del recurso de inconstitucionalidad.....	43
3.1. Antecedentes.....	45
3.2. Definición de inconstitucionalidad.....	47
3.3. El control constitucional.....	48
3.4. Los sistemas de control constitucional.....	49
3.4.1. Sistema difuso o norteamericano.....	50
3.4.2. Sistema concentrado o austriaco.....	51
3.4.3. Sistema mixto.....	52

### CAPÍTULO IV

4. Inconstitucionalidad del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública del Decreto 57-2008 del Congreso de la República.....	53
4.1. Clases de inconstitucionalidad.....	53
4.2. Proceso de inconstitucionalidad en casos concretos regulado en la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad.....	54
4.3. Proceso de inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general regulado en la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad.....	55
4.4. Inconstitucionalidad del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública del Decreto 57-2008 del Congreso de la República.....	56
4.4.1. Espíritu de la ley.....	56
4.4.2. Objeto de la ley.....	57
4.5. ¿Por qué la inconstitucionalidad del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública?.....	58



**Pág.**

4.6. Violación al derecho constitucional del trabajo.....	61
4.7. Infor.net en Guatemala y su actual violación a los derechos humanos.....	62
4.8. Propuesta de derogatoria del Artículo 31 primer párrafo de la Ley de Acceso a la Información Pública.....	65
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>

## INTRODUCCIÓN



En la actualidad es evidente la arbitrariedad que cometen, en contra de las personas que buscan un empleo digno, pues a pesar de que cuentan con aptitudes y capacidades, el patrono exige como requisito para que pueda ser contratado, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a su información personal por medio de infor.net, de esta manera se está vulnerando el derecho al trabajo así como también el derecho a la intimidad personal, ambos son derechos humanos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El objetivo general es proponer la derogatoria del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República. El objetivo específico es dar a conocer las consecuencias negativas que sufre el guatemalteco que busca emplearse al ser rechazado arbitrariamente por tener antecedentes en infor.net; demostrar la inconstitucionalidad del primer párrafo del Artículo 31 del referido cuerpo legal; demostrar que el Estado de Guatemala incumple con su función de tutelar jurídicamente al individuo que busca un empleo; analizar el actuar de los empresarios del sector privado ante la intromisión en la información privada de los candidatos a obtener un empleo.

En la hipótesis se menciona que la propuesta de derogar el primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República, contribuirá a que disminuya el desempleo y a que no se atente contra la vida, la salud y seguridad social de la familia.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el primero, se hace referencia al derecho al trabajo; en el segundo capítulo se explica lo relativo al contrato individual de trabajo; y en el tercero se establece los motivos de inconstitucionalidad del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, la violación al derecho al trabajo por parte de infor.net, así como la propuesta de derogar el primer párrafo del Artículo 31 de la ley antes mencionada.



El método deductivo se aplicó mediante la comparación entre lo que establece la ley sustantiva, con la Constitución Política de la República de Guatemala. El método analítico permitió analizar; desde todos los supuestos planteados, para llegar a las conclusiones obtenidas. Mediante el método funcionalista se estableció la necesidad social que existe de proteger a las personas mediante la derogatoria de una norma que vulnera el derecho a la intimidad personal y el derecho al trabajo.

Este estudio se muestra fundado en el parámetro de la Ley de Acceso a la Información Pública, en cuanto a la inconstitucionalidad de carácter general parcial del Artículo 31, en cuanto a otorgar el consentimiento expreso y por escrito para optar a un empleo digno; este tema se expone en dirección al Estado, a los empresarios del sector privado, pero fundamentalmente a las personas que desean optar a un empleo digno, asimismo a la sociedad, para que consideren y se sometan al ordenamiento jurídico y de esta manera, convivir en un Estado de derecho democrático constitucional.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho al trabajo

Desde los tiempos más antiguos el hombre ha desarrollado alguna actividad, al inicio eran actividades para sobrevivir tales como la pesca y la cacería. “Los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces). Inicialmente usaban solo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego.”<sup>1</sup>

En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce la primera división del trabajo. Cuando surge la comunidad primitiva, se da lo que se conoce como el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados, en este momento es cuando aparece la segunda división del trabajo, es decir cuando se da la diferenciación de grupos sociales según su oficio.

“En el modo de producción esclavista es donde aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos importantes cambios sociales: se abandona el matriarcado, en el

---

<sup>1</sup> Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 42.



cual las nuevas generaciones heredaban por parte de la madre, para dar paso al patriarcado, en el cual se hereda por parte del padre y hacia el varón mayor; surgen los primeros propietarios, con ello la tercera división del trabajo, es decir cuando se da la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo.

En esta época el trabajo no era reconocido porque no existía la legislación aún, es hasta el capitalismo en donde aparece la explotación del hombre por el hombre, donde aparecen las máquinas y es el momento principal donde los trabajadores se empiezan a levantar para exigir mejores condiciones, tales como la jornada de ocho horas, un trato más humano. Esto trajo como consecuencia que a nivel internacional se empezara a regular una normativa que ayudará otorgarles mejores condiciones a los trabajadores y acabar con las miserables condiciones en que se encontraban.”<sup>2</sup>

Por lo anteriormente expuesto es que surge el derecho al trabajo, como un derecho social y es la forma como lo regula el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “...se reconoce la libertad de industria, comercio y trabajo...”

El Artículo citado se complementa con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe garantizarse conforme a principios de justicia social.”

---

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 44



Las transcripción de los Artículos anteriormente citados se puede dejar establecido que toda persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo, asimismo se toma como una obligación social, pues el ser humano debe dedicarse a una actividad lícita, con la cual pueda sobrevivir, esta actividad está protegida a nivel constitucional con lo que se convierte de observancia obligatoria.

### **1.1. Reseña histórica del derecho laboral en Guatemala**

La doctrina afirma que: “la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia.”<sup>3</sup>

En Guatemala el antecedente del derecho del trabajo es la coalición de trabajadores porque la unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador estaba siendo aplastado por las miserables condiciones de trabajo reguladas en la legislación y el atropello del dueño de los medios de producción: los dadores de trabajo, esto se dio desde la etapa de las mutualidades hasta la segunda etapa del sindicalismo, aproximadamente desde el año 1800 hasta 1930, pues durante esa época predominaban las jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones miserables e inhumanas, por lo anterior los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos.

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo**. Pág. 210



La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, el afán de lucro de los patronos fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patronos por medio de la aglutinación de individualidades laborales para reclamar: condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y llegar a establecer un Estado social más equitativo para la clase trabajadora.

En síntesis el derecho del trabajo nace, porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho. Sin embargo, por una lucha de los prestadores de trabajo se va logrando paulatinamente que la legislación existente fuera reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para dicha unión de trabajadores, para todo esto se derramó sangre, sudor y lágrimas. Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida que es la unión de los trabajadores y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones miserables en que se encontraban de los trabajadores.

## **1.2. Definición del derecho de trabajo**

La doctrina define el derecho del trabajo de la siguiente manera: "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el



Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.”<sup>4</sup>

La definición expuesta por el citado autor hace referencia tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo, pues ambas ramas no pueden estar separadas, por lo que se comparte el criterio de mencionado autor. A continuación se dará una definición que se considera más completa y congruente con lo que para el efecto regula el Artículo 1 del Código de Trabajo.

### **1.3. Denominaciones del derecho al trabajo**

La historia al derecho al trabajo se le ha denominado de distintas maneras, a continuación se presentan las que se consideran más importantes, posteriormente se dará una opinión a la que se considere más adecuada. Guillermo Cabanellas describe las siguientes denominaciones:

#### **1.3.1. Derecho profesional**

Enfoque erróneo porque el trabajo es una función y no una profesión, a más de quedar fuera del derecho laboral casi todas las profesiones liberales genuinamente ejercidas, se le critica en el sentido que es un concepto restringido y excluye el trabajo propiamente dicho, es decir no reúne los elementos necesarios.

---

<sup>4</sup> Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 5



### **1.3.2. Derecho industrial**

Esta denominación surge porque en Francia las industrias originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, pero que ya es visión muy limitada que no excluye normas no laborales, como las relativas a patentes, marcas y otras de la propiedad y de la técnica industrial, es decir que se le critica a esta denominación por considerar que su ámbito de estudio lo abarcan otras disciplinas jurídicas como el derecho mercantil.

### **1.3.3. Derecho de los trabajadores**

Esta denominación adolece de inconvenientes referidas a la denominación de derecho obrero, pues esa regulación no abarca solo a los trabajadores sino también a los derechos de los patronos, el hecho que sea tutelar de los trabajadores no quiere decir que específicamente sea un derecho de estos últimos.

### **1.3.4. Derecho obrero**

Esta denominación se funda en el origen de las protestas de la clase trabajadora con el objeto de mejoras empresarias o legislativas en la prestación de servicios, pero que ofrece unilateralismo por olvidar al sector patronal y que es también sujeto del derecho laboral, donde existen también agricultores, empleados de comercio y administrativos y otras muchas especies de actividades subordinadas.

### **1.3.5. Derecho social**

Por haberlo fomentado la cuestión social y quizás por una aproximación a socialista, por haber sido esta tendencia la que más batalló por las conquistas de los trabajadores y la promulgación de leyes favorables a ellos desde el último tercio del siglo XX, aunque ofrece la debilidad de lo genérico del adjetivo social, que se refiere a toda la sociedad y clases sociales y también a las sociedades o compañías mercantiles.

### **1.3.6. Derecho económico**

Esa denominación es muy vulnerable por la amplitud de lo económico y la dificultad de incluir en esa calificación la libertad sindical y la negociación colectiva, por eso es que se le critica constantemente y es por tal razón que no puede ser aceptada para algunos tratadistas.

### **1.3.7. Derecho laboral o derecho del trabajo**

Estas denominaciones tienen mayor número de partidarios en la doctrina, para concederle preferencia a derecho laboral sobre derecho de trabajo se aduce la fluidez gramatical y la concisión de yuxtaponer un sustantivo y un adjetivo frente al enlace de dos sustantivos con la forma de contratar.

La doctrina afirma: "aunque ambas posean significación análoga, la de derecho de trabajo: parece reducida estrictamente a la función, al objeto y en cambio el término derecho laboral toma hoy en su uso una acepción más amplia, capaz de ver comprendida en su seno no ya

el contrato o la relación de trabajo, sino las instituciones o medidas protectoras del trabajador.”<sup>5</sup>

#### **1.4. Fuentes jurídico laborales en Guatemala**

La doctrina clasifica las fuentes del derecho de trabajo de una forma acertada, la cual se describe a continuación: las fuentes formales y las fuentes materiales, las cuales se desarrollarán a continuación:

Afirma la doctrina que las fuentes formales son: “el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura, el hecho creador expresa la causa de su origen. Mientras que las fuentes materiales radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma.”<sup>6</sup>

Las primeras fuentes hacen referencia al origen de las normas jurídicas que es toda esa gama de normas que regulan los derechos obligaciones de los patronos y trabajadores, es por ello que existe una tercera clasificación en Guatemala son: las fuentes específicas del derecho laboral que a la vez se subdividen en dos grupos que son: las fuentes principales o directas que son aquellas en donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en dos grupos que son:

---

<sup>5</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 574.

<sup>6</sup> Pérez. **Op. Cit.** Pág. 19.

Las generales, que tienen valor y aplicación en toda la república y están constituidas por la ley, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, los reglamentos como acuerdos gubernativos y acuerdos ministeriales y otras disposiciones relativas al trabajo y previsión social. Por otra parte, las especiales tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

Estas fuentes tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, entre estas fuentes están en su orden de aplicación las siguientes: los principios del derecho del trabajo; la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y los principios y leyes de derecho común, al tenor de lo que regula el Artículo 15 del Código de Trabajo.

### **1.5. Los principios del derecho al trabajo**

Primariamente y de forma general debe observarse con detenimiento el significado del concepto principio tal como lo define la doctrina en materia de trabajo, al exponer que los principios son: "los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7



Por su parte el tratadista De Castro, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo del trabajo e indica que: “los principios de esta disciplina jurídica cumplen una triple función: a) función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico; b) función normativa, que actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho; y c) función Interpretadora, en virtud de que operan como criterio orientador del Juez o del intérprete.

“Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel”.<sup>8</sup>

Interesante la afirmación del citado autor, ya que denota la importancia del derecho del trabajo para cumplir con los tres propósitos fundamentales con que cuentan los principios: crear, interpretar y aplicar normas jurídicas.

El profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez, citado por Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, expresando que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e informan directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 8

Por su parte la doctrina expone ampliamente lo relacionado a los principios, afirmando que: “el derecho laboral fue creado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre patronos y trabajadores. Para el logro de ese fin el derecho laboral, debe nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”

Al surgir el derecho laboral, el legislador, debe, o en su momento debió, transmitir los principios por los que debía inspirarse el desenvolvimiento de esta rama del derecho. Son esos principios los que se pretenden examinar para poder determinar el camino que corresponde a esta rama del derecho, a los cuales se le llama característica ideológicas. “Podría hacerse una larga lista de principios que se pudieran aplicar a esta disciplina jurídica, sin embargo, se mencionan los siguientes: principio de tutelaridad, principio protector, principio de realismo y objetividad, principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad, principio conciliatorio, principio de garantías mínima, principio de estabilidad, principio hondamente democrático”.<sup>9</sup>

En los considerandos del Código de Trabajo, se pueden ubicar a los siguientes principios: el principio de la tutelaridad, protector, garantías mínimas, irrenunciabilidad, necesario e imperativo, realista y objetivo, rama del derecho público, hondamente democrático, libertad de contratación, claridad, sencillez, poco formalismo, celeridad y conciliatorio. Aunado a los anteriores principios es menester mencionar lo que establece la Constitución Política de la

---

<sup>9</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 5



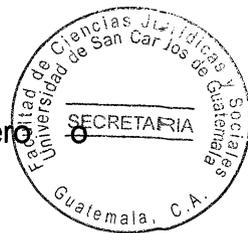
República de Guatemala en su Artículo 101 que preceptúa lo siguiente:”... El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Es importante establecer que los juristas definen cualquier rama del derecho desde los principios que van a regular dicha rama. La Constitución Política de la República de Guatemala lo hace a través de los principios generales del derecho, por ende es imprescindible desarrollar en esencia los principios del derecho laboral. Sin embargo, sin restarle importancia a los demás principios, se dará más enfoque al principio de tutelaridad puesto que es un principio que sustenta a esta rama del derecho.

#### **1.5.1. El principio protector**

Las normas protectoras de los trabajadores constituye en esencia la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama del derecho surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de la clase trabajadora. Reclamos contra las jornadas extenuantes sin descansos durante la jornada, trabajo insalubre y peligroso, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, los bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, la prohibición de las huelgas de los trabajadores.

Por su parte, la doctrina afirma que las leyes protectoras de los trabajadores son “todas aquellas que limitan la libertad de las partes contratantes en la ordenación de las actuales relaciones del trabajo, también las que regulando el derecho de contratación del trabajo



tratan de impedir todo abuso cometido a expensas de la inferioridad del obrero empleado".<sup>10</sup>

Como consecuencia de lo anterior se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de las normas protectoras del trabajador, que algunos autores consideran que el derecho laboral es "un derecho de la clase trabajadora en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador".<sup>11</sup>

### **1.5.2. Reglas del principio protector**

Este principio que es una variante de la tutelaridad de los trabajadores cuenta con tres reglas que son: la norma más favorable, la condición más beneficiosa y la del indubio pro operario, las que se explican a continuación:

La regla de la norma más favorable, establece que cuando haya más de una norma aplicable, se debe optar por la que sea más favorable para el trabajador, aunque sea de inferior jerarquía. En el derecho del trabajo no se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico determinado, a criterio personal, esto es acertado, ya que siendo el derecho del trabajo tutelar de la parte más débil de la relación laboral, regirse estrictamente a una jerarquía determinada vulnera esta disciplina jurídica, siendo incongruente entonces con el espíritu de las características ideológicas que sustentan el derecho laboral.

---

<sup>10</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, tomo I, volumen I.** Pág. 518

<sup>11</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 5



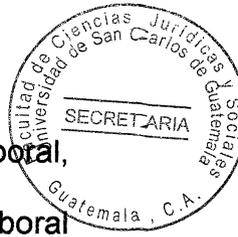
La regla de la condición más beneficiosa, que establece que la aplicación de una nueva norma laboral no debe disminuir las condiciones más favorables en que se halla un trabajador, es decir que una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador. Esta regla supone que exista una situación concreta anteriormente reconocida y esta debe ser respetada en la medida que sea más favorable para el trabajador que la nueva que se pretende aplicar.

Como ejemplo de esta situación se puede establecer el supuesto que surgiera una norma que señale como jornada ordinaria de trabajo nueve horas, esto sería empeorar las condiciones de trabajo, pero si surge una que disminuya la jornada a seis horas, eso sí sería beneficioso para el trabajador, por lo tanto aplicable de inmediato.

La regla in dubio pro operario, que establece que entre interpretaciones o alcances de disposiciones legales, contractuales o reglamentarias que puede tener una norma, se debe seleccionar e interpretar en el sentido que más favorezca al trabajador. Las condiciones para poder aplicar esta regla son: a) que haya duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal y b) que la interpretación no sea contraria a la voluntad del trabajador.

### **1.5.3. Principio de tutelaridad**

Las primeras leyes sobre el trabajo tuvieron un carácter humanitario, de tutela, de protección. Durante cerca de un siglo, los asalariados estuvieron en situación de indefensión; por esa causa las leyes, tímidamente primero, resueltamente después, fueron reconociendo ciertas prerrogativas que, por encima de dirigirse al trabajador, trataban de proteger intereses sociales.



Las leyes del ordenamiento jurídico guatemalteco y las instituciones en materia laboral, tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral como lo es la clase trabajadora, la tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios, económicos, laborales, sociales y flagelos que a diario está expuesto el trabajador y para ello el mismo Estado debidamente estructurado en función de jerarquía y en cumplimiento del bien común debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia. Empero, la realidad actual es distinta y contraproducente con el derecho laboral guatemalteco.

La tutelaridad no es un fin en sí mismo, a contrario sensu, es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

Por su parte, en la doctrina se expone claramente que: “en Guatemala, como ocurre en otras naciones latinoamericanas, la tímida aceptación del modelo capitalista tendría que llamar, por fin, la atención. El paso de los años ha significado el desperdicio de generaciones enteras, que han perdido su existencia en medio de una miseria irredenta provocada por el odio al progreso que subyace en las ideas esparcidas con fines igualitarios (que la única igualdad que han conseguido es la de la pobreza).”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> García, Mario David. **La muerte del derecho del trabajo**. Pág. 1



#### 1.5.4. Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral debe procurar el bienestar de la clase trabajadora, en su realidad social, también debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Afirma la doctrina que: “Debe recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores.”<sup>13</sup>

Algunas disposiciones que parecieran ser muy ventajosas para los trabajadores podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. Se puede afirmar que no por el hecho de emitir muchas normas tutelares en beneficio de la clase trabajadora se mejora a ésta. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el derecho del trabajo es parte.

En el Código de Trabajo, se puede apreciar este principio, en normas como las siguientes: “El Derecho del Trabajo... constituye normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, es estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal... (Cuarto considerando, literal b);...sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social... (Cuarto considerando literal c);...su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles (cuarto considerando literal d);

---

<sup>13</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 25



y finalmente, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...

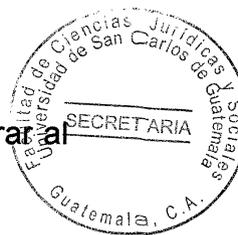
### **1.5.5. Principio de igualdad**

El derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes de la relación laboral para equipararla con la otra. Con relación al principio de igualdad debe considerarse que el Código de Trabajo regula en el cuarto considerando literal a), la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador; por lo tanto, es el Estado primariamente y los Jueces de Trabajo y Previsión Social quienes deben considerar al trabajador, para poder dar así un trato igualitario a éste, como parte más débil de la relación laboral, valorándolo como es, una persona humana, antes que trabajador.

Sin embargo, aquí hay que tomar en cuenta de que al trabajador por el hecho de darle una protección jurídica preferente, en ningún momento se está frente a una desigualdad contra el patrono, sino que a contrario sensu con esa protección jurídica preferente se está equiparando a aquél, que como bien es sabido, está en desventaja frente a su patrono. Solamente de esta manera se podrá lograr ese justo equilibrio entre el capital y el trabajo de que es partidario el derecho laboral, aunado a esto con el principio de tutelaridad.

La doctrina tiene un punto de vista afirma que: "a causa de no existir igualdad jurídica entre los contratantes, el Estado interviene decisivamente en el régimen de los contratos de

trabajo, para restablecer la armonía jurídica, esencialmente con la intención de amparar al trabajador.”<sup>14</sup>



### 1.5.6. Principio conciliador

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores, siempre van a existir patronos y dependientes con puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho del trabajo, afirma la doctrina que: “está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la relación laboral, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.”<sup>15</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en el Artículo 103 que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias... Por su parte en el Código de Trabajo también se encuentra plasmado este principio en normas como las siguientes: el Artículo 17 del Código de Trabajo establece que: “...se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”. El Artículo 274 del mismo cuerpo legal establece que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión social es “...armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. El Artículo 293 del mismo cuerpo legal hace

---

<sup>14</sup> Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 519

<sup>15</sup> Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 27

referencia a este principio cuando establece que: “La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo”.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, pues no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias si no que destacar los puntos de convergencia de intereses entre las partes que forman la relación laboral.

Es menester tomar en cuenta que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien es cierto van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenere en conflicto y desde otro punto de vista aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos. En otras palabras esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no solo a los empresarios sino también a los trabajadores.

#### **1.5.7. Principio de irrenunciabilidad**

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, el cual está consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en la cual se establece la nulidad ipso jure de todas las



estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar así que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese minimum de garantías que establece la ley, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo, resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador.

Esto significa que aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

En la terminación del contrato individual de trabajo se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para la corriente laboralista de orientación publicista afirma que los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contenga la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, ya sea por su propia voluntad o por presiones del empleador y otro motivo, si se prueba que no se incluyeron los derechos a cabalidad y que tienen la característica de ser mínimos e irrenunciables que por ley le corresponde al trabajador, éste mantiene el derecho de reclamar aquellos a pesar de la existencia del finiquito. Por la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos, el finiquito tiene una



connotación especial en materia laboral, apartándose de aquella figura absoluta válida en el contexto civilista”.<sup>16</sup>

### **1.5.8. Principio de estabilidad**

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo. El segundo consiste en la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando. Se puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y por esa razón encontramos consagrado este principio en varios pasajes del Código de Trabajo como los siguientes: El Artículo 23 preceptúa que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador...” El Artículo 26 preceptúa que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...”

### **1.5.9. Principio de garantías mínimas**

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse ni vulnerarse en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serian nulos de pleno derecho.

---

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 12



Por esta razón esos derechos tienen la característica de ser mínimos porque hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a éstos para el desarrollo de sus labores.

La otra razón de ser del principio de estabilidad es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y más aún sin justa causa, pues el trabajador si bien es cierto puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización. Hay que tomar en cuenta que éste quedaría sin empleo y es por esta razón que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.

#### **1.6. Los sujetos del derecho del trabajo**

Tradicionalmente los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo son patronos y trabajadores, aunque es menester destacar otros que forman parte del derecho del trabajo como los intermediarios, los auxiliares del patrono, los cuales regula el Código de Trabajo. A continuación se desarrolla una clasificación doctrinaria que se ha manejado según la costumbre de determinados países, por esta razón se desarrolla una clasificación que propone el tratadista Guillermo Cabanellas.

### **1.6.1. El trabajador en relación de dependencia**

Al tenor de lo que establece el Código de Trabajo se entiende por trabajadora a 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. Cabe mencionar también que el concepto trabajador incluye tanto al sector público como al sector privado, a continuación se desarrollará una clasificación para entender de mejor manera a este sujeto del derecho del trabajo.

#### **- Por la clase de trabajo desempeñado**

“En el ámbito anglosajón es costumbre agrupar bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores según el tipo de oficio que desempeñen. Así pueden clasificarse los trabajadores. Cuello blanco serían aquellos que se encargan de tareas de oficina, administrativos, ejecutivos, etc. Cuello azul: habitualmente trabajadores de industria, fábricas y talleres. Serían obreros, operarios, oficiales, mecánicos. cuello rosa: son aquellos del sector servicios (sanidad, educación, trabajador doméstico, etc.) Cuello verde: hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social (o tercer sector) y de la economía sostenible (ver sostenibilidad y desarrollo sostenible).”<sup>17</sup>

#### **- Por el tipo de relación de dependencia**

Según Luis Zamora el trabajador dependiente: “es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio

---

<sup>17</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág.25

de subsistencia. A la vez el trabajador independiente se subdivide en trabajador privado: son los que prestan sus servicios en la iniciativa privada y se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo. Servidores públicos: estos se subdividen en funcionarios públicos y empleados públicos y son los que prestan sus servicios en los organismos del Estado. Mientras que el trabajador independiente es el hombre o la mujer que realiza una actividad económico-social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que el mismo se traza, según su conveniencia o los imperativos de las circunstancias.”<sup>18</sup>

### 1.6.2. El 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, Según Luis Zamora: “proviene de los términos pater onus que significa carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras. Su aplicación en la persona que ocupa trabajadores tuvo un origen respetuoso o reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquier especie que esta sea. También se le conoce con otros nombres tales como: dador de trabajo o de empleo, principal, capitalista, patrón, empresario, acreedor de trabajo, empleador.”<sup>19</sup>

Los patronos pueden ser personas individuales y dentro de esta clasificación se encuentran: por una parte los auxiliares del patrono, pues al tenor del Código de Trabajo son los representantes del patrono: estos son personas que ejercen a nombre de éste funciones de

---

<sup>18</sup> **Ibíd.** Pág. 26

<sup>19</sup> **Ibíd.** Pág. 20

dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Por su parte también están los que ejercen cargos de representación y son 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 personal que no solo tienen mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre del patrono, sino que el patrono tiene la firme convicción que representará intereses como algo propio.

“Asimismo están los que ejercen cargos de dirección y son 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 visión que se tiene de 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.

Los trabajadores que ejercen cargos de confianza y son aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tengan idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. 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. Por otro lado están los Intermediarios que son las personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.



Y las personas jurídicas (la empresa), el término empresa para usos del derecho del trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no está descartado el lucro”.<sup>20</sup>

### **1.7. Finalidad e importancia del derecho al trabajo**

Como un criterio personal la importancia radica en que el derecho del trabajo está inmerso en una sociedad políticamente organizada, sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso, su pan de cada día en el salario, para obtener ese salario, esa retribución debe haber previamente una relación laboral, pero no basta con que exista una relación laboral, la misma debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios del derecho laboral, que se le dé la aplicación al espíritu de las normas de trabajo y previsión social para que de esa manera el hombre que trabaja obtenga condiciones dignas de vida, para que toda la lucha que se ha logrado a la largo de la historia no sea solo letra muerta sino que sea de aplicación general en la vida y darle así el verdadero sentido que esta disciplina merece para que no sea en vano toda la sangre, sudor y lágrimas que derramaron los grandes hombres luchadores que lograron darle el realce a esta disciplina jurídica y que el derecho laboral, no sea solo un sueño en la vida del hombre que trabaja.

---

<sup>20</sup> **Ibid.** Pág. 27



## CAPÍTULO II

### 2. Contrato individual de trabajo

Generalmente al hablar de contrato se tiene la idea de un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear, modificar o extinguir una obligación. Esta definición en cierta manera tiene sentido en los términos del derecho común, sin embargo en el ámbito laboral la denominación contrato adopta otro significado, pues el calificativo de trabajo da la pauta para establecer que se trata de relaciones entre una persona que presta los servicios a otra. Por esta razón es que en la antigüedad se denominada arrendamiento de servicios, pues se decía que el empresario era el dueño de los medios de producción y la otra persona era un empleado del trabajo, alguien que prestaba sus servicios a cambio de una remuneración.

#### 2.1. Antecedentes

Según el autor Carlos Reinoso: “desde finales del siglo XIX las relaciones laborales contaron con un marco jurídico que se iría desprendiendo del derecho común para ir dando lugar a una nueva rama del derecho, el derecho del trabajo. Dentro de este nuevo campo jurídico la manera como jurídicamente se relacionaría el trabajador con el empleador ocupó un lugar trascendente, ya que de ahí partiría la delimitación de las obligaciones y derechos de las partes. Buscando en el marco del derecho civil cual sería la modalidad contractual más adecuada para regir las nuevas relaciones de producción, en esta etapa de la evolución la doctrina jurídica muestra cómo la autonomía de la nueva rama jurídica busca instituciones

propias y adecuadas a la nueva realidad que se pretendía regular. De esta manera es cómo surge el contrato de trabajo, como un sistema de reglas jurídicas que apoyarían el desarrollo del desarrollo de la economía de muchos países hacia finales del siglo XIX y principios del siglo XX.<sup>21</sup>

## 2.2. Naturaleza jurídica

Asimismo afirma la doctrina que: “en el derecho común impera el principio de autonomía de la voluntad, en donde contrato sí hace alusión a un acuerdo entre dos o más personas.”<sup>22</sup> Sin embargo en el ámbito laboral este principio se ve limitado pues el Considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo preceptúa: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.”

La interpretación que se le da al considerando anterior es que el derecho del trabajo parte de una desigualdad pues el patrono y el trabajador nunca van a estar en condiciones económicas iguales, es aquí donde el derecho tiende a proteger siempre a la parte más débil

---

<sup>21</sup> Reinoso Castillo, Carlos. **Los atentados al contrato de trabajo**. Pág. 78

<sup>22</sup> **Ibíd.** Pág. 79

para equipararlos en igualdad de condiciones. Para comprender mejor el tema se debe explicar las teorías que rigen el contrato de trabajo, mismas que se explican a continuación y son: la teoría contractual, la teoría anti-contractual y la teoría autónoma.

### **2.2.1. Teoría contractual**

En la doctrina se expone que: “esta teoría considera que el contrato de trabajo se celebra libremente por acuerdo de voluntad entre patrono y trabajador. El error de esta teoría es que quiere asemejar el contrato de trabajo con los contratos del derecho civil. Como se dijo anteriormente esta teoría parte de la autonomía de la voluntad del derecho civil, lo cual parece erróneo pues el contrato de trabajo cuenta con elementos propios.”<sup>23</sup>

### **2.2.2. Teoría anti-contractual**

En contraposición a la teoría anterior surge la tesis anti-contractual, la que afirma, según Luis Zamora que: “en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que hasta trabaja a veces sin saber quién es su empresario. Se argumenta también el cúmulo de leyes, reglamentos, convenciones colectivas y reglamentos interiores de trabajo, que asfixian la voluntad de las partes o la reducen a cuestiones nimias.

---

<sup>23</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 56

Esto quiere decir que lo que realmente existe es una relación de trabajo con el simple hecho de llegar a la empresa y prestar sus servicios.”<sup>24</sup>

### **2.2.3. Tesis autónoma**

Esta teoría es la más aceptada pues la misma afirma que es suficiente con que un trabajador ingrese a la empresa, para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por las leyes, al margen de toda voluntad.

Esta teoría establece según Zamora que: “el contrato de trabajo es autónomo después de revisar las posibilidades de enmarcar el contrato de trabajo en los cuatro contractuales tradicionales, también se dice que es un contrato sui generis y que se aparta del método tradicional, mediante la distinción del carácter personal o patrimonial de aquel y el predominio del aspecto personal.”<sup>25</sup>

### **2.3. Definición legal**

La definición legal del contrato individual de trabajo se encuentra regulada en el Artículo 18 del Código de Trabajo el cual preceptúa: “...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

---

<sup>24</sup> **Ibid.** Pág. 56

<sup>25</sup> **Ibid.** Pág. 57

dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

#### 2.4. Definición doctrinaria

El tratadista Luis Zamora define el contrato de trabajo de la siguiente manera: “es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”<sup>26</sup>

De la definición regulada en el Código de Trabajo como de lo afirmado por el tratadista Cabanellas se procede ahora a distinguir lo que es la relación de trabajo y contrato de trabajo, pues son conceptos que tienen a confundirse y a emplearse como sinónimos.

En este orden de ideas, la doctrina expone que: “el concepto relación de trabajo surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 54

<sup>27</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago. **Derecho del trabajo.** Pág. 8



Lo anteriormente establecido es congruente con lo establecido en el Artículo 19 del Código de Trabajo al establecer que: "...la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del artículo (sic) precedente.

Para entender en qué consiste la diferencia entre ambos conceptos es necesario desglosar los elementos que deben existir en la relación de trabajo los cuales son: Prestación de servicios o ejecución de una obra personalmente, consiste en que el trabajador se compromete a que él mismo le prestará el servicio a su patrono o le realizará una obra determinada sin que exista la posibilidad de que dichos servicios y obra los preste una persona distinta.

La dependencia continuada consiste en que para que el trabajador pueda prestar sus servicios, es necesario que el patrono le proporcione todo lo que le fuere necesario, lo cual es una de sus obligaciones al tenor de lo que regula el Artículo 61 literales d) y e) del Código de Trabajo; dirección inmediata o delegada, significa que el trabajador se encuentra obligado a acatar las órdenes o instrucciones del patrono directamente o a través de sus representantes, de forma inmediata se refiere a que la ejerce el propio patrono y delegada es la que ejercen los representantes del mismo; y la retribución consiste en el pago del salario que el trabajador recibe a cambio de la prestación de los servicios.

Estos son los elementos a que hace referencia el Artículo 19 del Código de Trabajo, pues como afirma Mario de la Cueva, citado por Barajas, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona pero no es sino



hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando se está frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades pero no darse la relación de trabajo...”<sup>28</sup>

Mario de la Cueva hace referencia a lo que el Artículo 18 del Código de Trabajo regula como vínculo económico jurídico, pues por una parte se dice que es económico porque ambos (patrono y trabajador) reciben beneficios cuantificables en dinero, es jurídico porque existen derechos y obligaciones para ambos establecidos en la ley y se pueden exigir coercitivamente.

## **2.5. Elementos del contrato de trabajo**

Los anteriores elementos están regulados en el Código de Trabajo y que diferencian la relación de trabajo con el contrato de trabajo, sin embargo la doctrina también aporta otros elementos que no deben dejar de mencionarse pues son parte de una eficaz relación de trabajo, los cuales se clasifican en dos grupos: en el primero los elementos propios o característicos, entre los que se incluyen la subordinación, la profesionalidad, la ausencia de riesgo y la estabilidad. Dentro del segundo grupo se encuentran los elementos reales o materiales entre los que se encuentran la prestación de servicios y la retribución, mismos que se desarrollan a continuación:

---

<sup>28</sup> **Ibíd.** Pág. 8



### **2.5.1. Subordinación**

Guillermo Cabanellas la define como: “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad del trabajador en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Este elemento tiene varias teorías, siendo la primera la económica, la cual afirma que el trabajador esta económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo; por otra parte está la teoría técnica, la cual afirma que el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono; la teoría jurídica que afirma que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones impuestas por la ley; y la teoría mixta, la cual afirma que los factores jurídicos, técnicos y económicos están ligados y van a establecer derechos y obligaciones de ambas partes, por tanto esta teoría conjuga las tres anteriores.”<sup>29</sup>

Lo que afirma el profesor Cabanellas es que el trabajador debe estar bajo las órdenes del patrono, a esto es lo que se le denomina en términos del Código de Trabajo, la dependencia continuada, pues sin este elemento no puede hablarse de una relación de trabajo.

### **2.5.2. Profesionalidad**

Luis Zamora afirma que: “es la condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo. Se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en

---

<sup>29</sup> Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 197

conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo, se requieren además la persistencia y que el producto de la actividad configure fuente única o principal en los ingresos del profesional o simplemente trabajador.”<sup>30</sup>

La interpretación que se le da a lo afirmado por el autor es que este elemento hace referencia a que el trabajador es un profesional, pues cuenta con suficientes conocimientos para desempeñar la labor que se le ha encomendado por el propio patrono o por sus representantes.

### **2.5.3. Ausencia de riesgo**

La doctrina define el riesgo como: “la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada.”<sup>31</sup> De lo afirmado por el citado autor se deduce que este elemento se materializa por la responsabilidad que asume quien da las órdenes o sea que el patrono tiene la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo, el espíritu de esta disposición es para proteger a la parte más débil de la relación laboral.”<sup>32</sup>

### **2.5.4. Estabilidad**

La doctrina afirma que: “para que la relación de trabajo esta jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de

---

<sup>30</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 60

<sup>31</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 94

<sup>32</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 69



una relación laboral estable”.<sup>33</sup> Esto quiere decir que doctrinariamente existe el principio denominado estabilidad laboral, el cual pretende que el trabajador permanezca en la empresa por tiempo indeterminado pues si bien es cierto al terminar la relación de trabajo se le pagan sus prestaciones, esto en cierta manera no protege al trabajador pues corre el riesgo de no volver a trabajar por diversas causas.

### **2.5.5. Remuneración**

Este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues este debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial, pues este es el verdadero sentido que el trabajador labore, para tener un sustento para él y para su familia.

### **2.5.6. Prestación de servicios**

Configura la obligación principal de trabajador, dentro de la relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio. En contraposición para el patrono este es el derecho principal que tiene, pues necesita de personal que puede hacer caminar la empresa y obtener más ganancia.

## **2.6. Clasificación**

El Código de Trabajo establece que los contratos de trabajo se clasifican de dos maneras: la primera es por el plazo de su celebración, que incluye el contrato por tiempo indefinido, a

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 104



plazo fijo y para obra determinada. La segunda clasificación es por la forma de su celebración que incluye el contrato por escrito y el contrato verbal:

### **2.6.1. Por tiempo indefinido**

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

### **2.6.2. A plazo fijo**

Este contrato tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

### **2.6.3. Para obra determinada**

Este contrato también tiene carácter de excepción puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen. En este caso se toma de base el resultado del trabajo.



#### **2.6.4. Escrito**

Estos constituyen la regla general. Derivado del principio de tutelaridad para evitar que el trabajador quede desprotegido pero el espíritu de esta norma, es porque el legislador dejó plasmado que el trabajador debe estar amparado contra todo acto arbitrario del patrono, pues ante tal situación el principio de tutelaridad juega un papel importante porque dándole esa protección jurídica preferente al trabajador lo equipara al patrono.

Derivado de del principio de garantías mínimas es que se encuentra regulado este tipo de contrato porque al ingresar a la empresa el trabajador inicia su relación de trabajo, aunque posteriormente se firme el contrato, pues éste debe ser aprobado por la Dirección General de Trabajo para que tenga validez y debe contener por lo menos los derechos irrenunciables que de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo regula, pues de lo contrario res nulo de pleno derecho, aunque la relación laboral subsiste no obstante la nulidad del contrato, pues de esta manera se le está dando la protección jurídica preferente de que es partidario el derecho laboral.

#### **2.6.5. Oral o verbal**

Constituye la excepción a la regla general y se admite su celebración solo para ciertas y determinadas actividades que la propia ley determina. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba. Dentro de los contratos que se pueden celebrar de manera verbal se encuentran: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no



exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

## **2.7. Contratos de trabajo que se consideran de alta peligrosidad en Guatemala**

Se ha venido analizando que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, que se les otorga a estos una protección jurídica preferente y un mínimo de garantías irrenunciables únicamente para el trabajador. En este orden de ideas todo contrato de trabajo que afecte la integridad de la parte trabajadora no debe ser autorizado, porque constituiría un riesgo que el patrono es quien está obligado a asumirlo.

Es por lo anteriormente expuesto que el Código de Trabajo protege a ciertos grupos más que a otros, tal es el caso del trabajo de la mujer trabajadora y más aún en época de lactancia o en periodo de embarazo, como afirma Luis Zamora: "la maternidad eventual, próxima y actual o reciente es objeto de medidas de protección para la obrera o empleada madre y para su hijo nacido o de alumbramiento esperado."<sup>33</sup>

De lo anteriormente expuesto es que surge la inamovilidad de la madre trabajadora, pues el hecho que no pueda ser despedida durante el embarazo es porque el Estado de Guatemala reconoce y protege la vida desde la concepción, es por ello que un trabajo de la madre en estado de embarazo se considera peligroso para ella y su hijo, es por ello que el Código de

---

<sup>33</sup> Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 462



Trabajo la protege dándole 84 días de descanso y lo más importante es que al estar suspendida del trabajo no se rompe la relación de trabajo, pues en la norma se encuentra inmerso el principio de estabilidad laboral que prohíbe despedir si no existe una causa justa y la orden de juez competente.

El contrato que se considera de peligrosidad es el de los menores de edad, pues si bien es cierto el Código de Trabajo permite el trabajo de éstos, debe ser en casos de excepciones muy calificadas, las cuales se encuentran reguladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo que preceptúa: "La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad."

De la transcripción del citado Artículo se puede establecer que el mismo es congruente con lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a garantizar

al menor de edad el derecho a la educación, pues se considera que este derecho es de vital importancia para el desarrollo de la persona y con ello se vela también por el interés superior del niño.

Es importante tomar en cuenta que la jornada extraordinaria en cierta forma puede afectar la salud del trabajador, por esta razón el Artículo 124 del Código de Trabajo en su parte conducente preceptúa: "...Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas...."

De la transcripción del citado Artículo se puede establecer que el espíritu del mismo es proteger la salud del trabajador, la cual por disposición constitucional es un bien público, además la jornada extraordinaria en cierta forma afecta la salud del trabajador, pues causa fatiga para el trabajo, como afirma Luis Zamora: "por la fatiga, la actividad se entorpece en mayor o menor grado; y en sus límites, el estado de impotencia para el trabajo llegar a ser absoluto."<sup>34</sup>

Lo que afirma el tratadista Cabanellas es congruente con el espíritu del Código de Trabajo pues al establecer un límite máximo de la jornada extraordinaria de trabajo es porque el legislador considera que es el máximo tiempo que un trabajador puede rendir entre una jornada y la otra, por esta razón es que el descanso debe ser prolongado para evitar daños en la salud del trabajador que a la larga le acarrearán consecuencias al patrono, pues surge lo que se conoce como enfermedades profesionales, en donde el patrono es quien asume los riesgos sufridos.

---

<sup>34</sup> **Ibíd.** Pág. 90



## **2.8. Formalidades que debe llevar un contrato de trabajo**

El Artículo 28 del Código de Trabajo preceptúa: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”

El Artículo anteriormente citado hace referencia al contrato de trabajo escrito, que es la regla general, porque hay que tomar en cuenta que también existen contratos que pueden celebrarse de forma verbal al tenor de lo que establece el Artículo 27 del Código de Trabajo. Lo anteriormente expuesto quiere decir que el contrato de trabajo no requiere tanta formalidad, pues el derecho de trabajo carece de mayores formalismos y es tutelar, esta es solamente una forma en que puede celebrarse el referido contrato para garantía de las partes de la relación de trabajo.

## CAPÍTULO III

### 3. Aspectos doctrinarios del recurso de inconstitucionalidad

Previo a tratar el tema de la inconstitucionalidad de las leyes, es menester dejar anotado lo relativo en cuanto a la denominación de recurso, pues para algunos autores, la inconstitucionalidad es un recurso, para otros es una garantía constitucional, esto es importante tomarlo en cuenta porque para criterio del autor, la inconstitucionalidad de las leyes es una garantía constitucional, así como lo es el amparo y la exhibición personal, pues éste se aplica cuando una ley en un momento determinado se le quiere aplicar por encima de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En este orden de ideas, se corre el riesgo que se violen garantías constitucionales y derechos humanos consagrados en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, tal es el caso del derecho a la intimidad personal y el derecho al trabajo, los cuales se analizarán más adelante, así como también se vulnera el principio de supremacía constitucional.

Para entender este tema es indispensable abordar el principio de supremacía constitucional, este principio es uno de los más importantes, como afirma la doctrina: "...la estructura jerárquica del orden jurídico de un Estado puede expresarse toscamente en los siguientes términos: supuesta la existencia de la norma fundamental, la constitución representa el nivel más alto dentro del derecho nacional."<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> García Laguardia Jorge Mario. **La defensa de la constitución**. Pág. 1



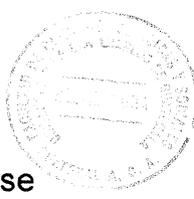
Lo expresado anteriormente se encuentra regulado en el Artículo 44 tercer párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual preceptúa: "...Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza."

Por su parte el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure..."

Por último el Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado."

De la transcripción de los artículos anteriores se puede establecer que la toda persona y todos los funcionarios públicos deben respetar la Constitución Política de la República de Guatemala como ley suprema dentro del Estado de Guatemala y como tal gobernantes y gobernados deben someterse a sus mandatos de manera expresa, pues nadie es superior a la ley, razón por la cual dicha norma está por encima de todo el ordenamiento jurídico (principio de jerarquía normativa).

Esto tiene su asidero en el principio de supremacía constitucional que a su vez, surge de otros dos principios de suma importancia como lo son: legitimidad constitucional, que establece que el pueblo en consenso, decide adoptar un texto escrito que se comprometen a respetar y cumplir; y el principio de



Si se realiza lo contrario, deviene en inconstitucionalidad, siendo dos: “la primera se denomina inconstitucionalidad material, cuando una norma es nula de pleno derecho, es decir que no hay que plantearla, pues desde que se violenta la Constitución Política de la República de Guatemala, esta norma, no tiene aplicación; y la segunda, inconstitucionalidad formal que es cuando se plantea ya sea a casos concretos o de leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general, esta sí se debe plantear para que las normas que violentan la norma fundamental sean expulsadas del ordenamiento jurídico guatemalteco.”<sup>37</sup>

El derecho a la intimidad personal y del derecho al trabajo, a los cuales se hizo referencia en el segundo párrafo del presente capítulo. En este orden de ideas es de tomar en cuenta que el derecho a la intimidad es para garantizar que se mantenga en secreto la documentación de toda persona individual y jurídica, esto quiere decir no abrir ningún tipo de correspondencia, correo electrónico u otro medio donde haya información personal. En cuanto al derecho al trabajo es porque toda persona debe buscar un trabajo digno que le sea debidamente remunerado para cubrir sus necesidades básicas, por esta razón se dice que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social, para que toda persona tenga un ingreso seguro.

### **3.1. Antecedentes**

La inconstitucionalidad de las leyes tiene un antecedente a nivel mundial y es el famoso caso Marbury contra Madison que a continuación se describe: “este es un proceso judicial abordado ante la Corte Suprema de los Estados Unidos y resuelto el 24 de febrero de 1803.

---

<sup>37</sup> **Ibíd.** Pág. 5



La sentencia afirma la capacidad de los tribunales de realizar control de constitucionalidad, es decir juzgar la conformidad de la ley con la Constitución y para hacer inaplicables aquellas que pudieran contravenirla. Este caso surge como resultado de una querrela política a raíz de las elecciones presidenciales de 1800 en las que Thomas Jefferson derrotó al entonces presidente John Adams. En los últimos días del gobierno de Adams el Congreso dominado por los federalistas, estableció una serie de cargos judiciales entre ellos 42 jueces de paz para el Distrito de Columbia.

El Senado confirmó los nombramientos, el presidente los firmó y el secretario de Estado estaba encargado de sellar y entregar las comisiones. El secretario de Estado saliente no entregó las comisiones a cuatro jueces de paz, entre los que se contaba William Marbury. El nuevo secretario de Estado del gobierno del presidente Jefferson, James Madison se negó a entregar las comisiones porque el nuevo gobierno estaba irritado por la maniobra de los federalistas de tratar de asegurarse el control de la judicatura con el nombramiento de miembros de su partido. Marbury recurrió al Tribunal Supremo para que ordenara a Madison entregarle su comisión.

De lo antes expuesto podía suceder dos posibilidades: la primera si el Tribunal fallaba a favor de Marbury, Madison todavía podría negarse a entregar la comisión y el Tribunal no tendría manera de hacer cumplir la orden. La segunda posibilidad era que si el Tribunal se pronunciaba contra Marbury, se arriesgaba a someter el poder judicial a los jeffersonianos al permitirles negar a Marbury el cargo que podía reclamar legalmente.

El presidente del Tribunal Supremo John Marshall resolvió este dilema al decidir que el Tribunal Supremo no estaba facultado para dirimir este caso. Marshall dictaminó que la



Sección 13 de la Ley Judicial, que otorgaba al Tribunal estas facultades, era inconstitucional porque ampliaba la jurisdicción original del Tribunal de la jurisdicción definida por la Constitución misma. Al decidir no intervenir en este caso, el Tribunal Supremo aseguró su posición como árbitro final de la ley.”<sup>36</sup>

### 3.2. Definición de inconstitucionalidad

Previo a definir la inconstitucionalidad de las leyes es imprescindible dejar claro lo que debe entenderse por constitucionalidad de las leyes, en este orden de ideas se dice que la constitucionalidad es el estado de cumplimiento y observancia de la norma constitucional, que dicho sea de paso no es la constitución si no el estado de legalidad que produce el respeto a ella.

Quiere decir entonces que la constitucionalidad es cuando se cumple la norma constitucional, mientras que la inconstitucionalidad la define la doctrina de la siguiente manera: “...es la reclamación extraordinaria que se otorga ante el Superior Tribunal de Justicia, Suprema Corte o Tribunal de Garantías Constitucionales u otro organismo competente, cuando por una ley, decreto, resolución o autoridad se ha atacado alguna de las garantías establecidas en la Constitución, asegurándose de esta forma la ejecución absoluta de las disposiciones contenidas en la ley fundamental de la nación e impidiendo que sea desconocida, adulterada su letra o espíritu, o atacada en su contenido por ninguna autoridad en sus resoluciones o fallos.”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Caso\\_Marbury\\_contra\\_Madison](https://es.wikipedia.org/wiki/Caso_Marbury_contra_Madison) (consultado: 14 de septiembre de 2015).

<sup>37</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario ciencias jurídicas políticas, y sociales**. Pág. 647.

### 3.3. El control constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene normas jurídicas que es necesario observar en todo el ordenamiento jurídico, por esa razón es que existe un principio denominado totalidad el cual establece que de la constitución se desprenden todas las leyes y reglamentos que rigen la comunidad organizada, es por ello que a lo largo de la misma se encuentran diversidad de normas que hacen alusión al principio de supremacía constitucional, tal es el caso de normas constitucionales que nos remiten a una ley ordinaria, la cual desarrolla todo lo relativo a la materia en particular.

Por lo anteriormente expuesto, la doctrina establece la Constitución Política de la República de Guatemala es la fuente del derecho por excelencia, en los términos siguientes: “La constitución es la fuente de todas las otras leyes que pasan a integrar con ella el ordenamiento jurídico, bien porque adopten la forma de ley, entendida como regla general, escrita, establecida por los poderes publico después de una deliberación y que implica la aceptación directa o indirecta de los gobernados o de reglamento, concebido como disposición general escrita, directa por una autoridad que tenga el poder para ello.”<sup>38</sup>

Lo que el autor antes mencionado quiere decir es que para concebir a la constitución como norma suprema dentro de un estado de derecho es necesario establecer mecanismos de control para evitar su desconocimiento, para ello se establecen tres sistemas que a lo largo de la historia han tenido relevancia jurídica siendo estos: el sistema difuso, el sistema concentrado y el sistema mixto. Afirma Luis Sáenz el hecho de constituir un sistema significa

---

<sup>38</sup> Saenz Juárez, Luis Felipe. **Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala**. Pág. 36

“una estructura para la cual no puede existir conflicto entre dos reglas o normas válidas, esto es, que si se encuentra que dos normas de un mismo derecho están en conflicto, este es meramente aparente y es necesario descubrir el modo de arreglarlo.”<sup>39</sup>

### **3.4. Los sistemas de control constitucional**

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene normas jurídicas que es necesario observar en todo el ordenamiento jurídico, por esa razón es que existe un principio denominado totalidad el cual establece que de la constitución se desprenden todas las leyes y reglamentos que rigen la comunidad organizada, es por ello que a lo largo de la misma se encuentran diversidad de normas que hacen alusión a este principio tal es el caso de normas constitucionales que nos remiten a una ley ordinaria, la cual desarrolla todo lo relativo a la materia en particular.

Por lo anteriormente expuesto, hay autores que establecen que la constitución es la fuente del derecho, tal es el caso de Luis Felipe Sáez quien establece: “La constitución es la fuente de todas las otras leyes que pasan a integrar con ella el ordenamiento jurídico, bien porque adopten la forma de ley, entendida como regla general, escrita, establecida por los poderes públicos después de una deliberación y que implica la aceptación directa o indirecta de los gobernados o de reglamento, concebido como disposición general escrita, directa por una autoridad que tenga el poder para ello.”<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> **Ibíd.** Pág. 37

<sup>40</sup> **Ibíd.** Pág. 36

Para garantizar que se cumpla el principio de supremacía constitucional se debe declarar no solo la ineficacia o invalidez de todos los actos contrarios a ella y también se debe de interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico, para ello hay que expulsar del mismo todas aquellas leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general que vayan a contrariar las disposiciones constitucionales, pues no solo vulneran los derechos inherentes a la persona humana, sino que además constituyen una evidente violación al principio arriba enunciado, por lo que esto llevaría a un Estado fallido como afirma la doctrina: “Sin la Constitución sería un desorden y se regresaría a la época primitiva.”<sup>41</sup>

Para concebir entonces a la constitución como norma suprema dentro de un Estado de derecho es necesario establecer mecanismos de control para evitar su desconocimiento, para ello se establecen tres sistemas que a lo largo de la historia han tenido relevancia jurídica siendo estos: el sistema difuso, el sistema concentrado y el sistema mixto.

Como afirma el autor Sáenz el hecho de constituir un sistema significa “una estructura para la cual no puede existir conflicto entre dos reglas o normas validas, esto es, que si se encuentra que dos normas de un mismo derecho están en conflicto, este es meramente aparente y es necesario descubrir el modo de arreglarlo.”<sup>42</sup>

#### **3.4.1. Sistema difuso o norteamericano**

“Este sistema de justicia constitucional estriba en el hecho de que el control lo lleva a cabo todos los jueces u órganos judiciales de un determinado ordenamiento jurídico, durante el

---

<sup>41</sup> Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 40

<sup>42</sup> Saenz Juárez. **Op. Cit.** Pág. 37



curso de un proceso determinado. Es decir que la inconstitucionalidad de las leyes la declara el juez que debe resolver el problema y lo realiza aplicando las normas de mayor jerarquía.

Este sistema surgió en Estados Unidos y fue utilizado por la Corte Suprema de Justicia de Estados Unidos de América en la sentencia de 1803 por parte del juez John Marshall en el famoso caso Marbury contra Madison, como consecuencia de esta sentencia los jueces y tribunales quedaron con la facultad de declarar la inconstitucionalidad en los asuntos bajo su conocimiento, es decir que cuando se presenta una inconstitucionalidad el mismo juez deja de conocer el asunto principal y asume el carácter de juez constitucional.”<sup>43</sup>

#### **3.4.2. Sistema concentrado o austriaco**

“Este sistema fue creado por Hans Kelsen y fue incorporado a la constitución austriaca y de Checoslovaquia de 1920 y fue aceptado luego en las constituciones de Europa continental, este sistema tiene como finalidad que un tribunal especializado declare la inconstitucionalidad de una ley, esto es con apego a la ley fundamental dentro del Estado con la consiguiente nulidad en caso haya contradicción de normas. Este sistema se refiere entonces a que no todos los jueces de la jurisdicción ordinaria asuman el carácter de juez constitucional, como lo es el sistema difuso, sino que haya un tribunal con jurisdicción privativa. El objeto del sistema austriaco o concentrado es entonces determinar la constitucionalidad de las leyes y otros actos con rango de ley.”<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> **Ibid.** Pág. 37

<sup>44</sup> **Ibid.** Pág. 41



### 3.4.3. Sistema mixto

Este sistema fue adoptado en Guatemala cuando se promulgó la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y con la entrada en vigencia de la misma en 1986, pues el objetivo fue adoptar una combinación del sistema difuso y concentrado, pues el Artículo 120 de la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad preceptúa: “en casos concretos, la persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. El tribunal asume el carácter de tribunal constitucional.”

De la transcripción del citado artículo se puede establecer que el mismo regula el sistema difuso, pues cualquier tribunal puede conocer de una inconstitucionalidad y así dejar de aplicar la ley a casos concretos, es decir para el asunto que se está conociendo. Esta inconstitucionalidad solamente se puede plantear dentro de un proceso y únicamente por el interesado en el mismo. Por su parte, el Artículo 133 de la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad preceptúa: “la inconstitucionalidad de las leyes, reglamentos o disposiciones de carácter general que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad se plantearán directamente ante la Corte de Constitucionalidad.”

En el Artículo citado se puede encuadrar el sistema concentrado, pues existe un tribunal encargado y este tribunal es la Corte de Constitucionalidad, la característica de este es que cualquier persona puede plantearla, no solamente el interesado como en el sistema difuso, por esa razón el sistema es mixto en Guatemala.



## CAPÍTULO IV

### **4. Inconstitucionalidad del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública del Decreto 57-2008 del Congreso de la República**

El análisis de los aspectos doctrinarios de la inconstitucionalidad, es momento ahora de adentrarse en la legislación y de esta manera dejar establecidas las clases de inconstitucionalidad que regula la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad, como también la inconstitucionalidad de carácter general parcial del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

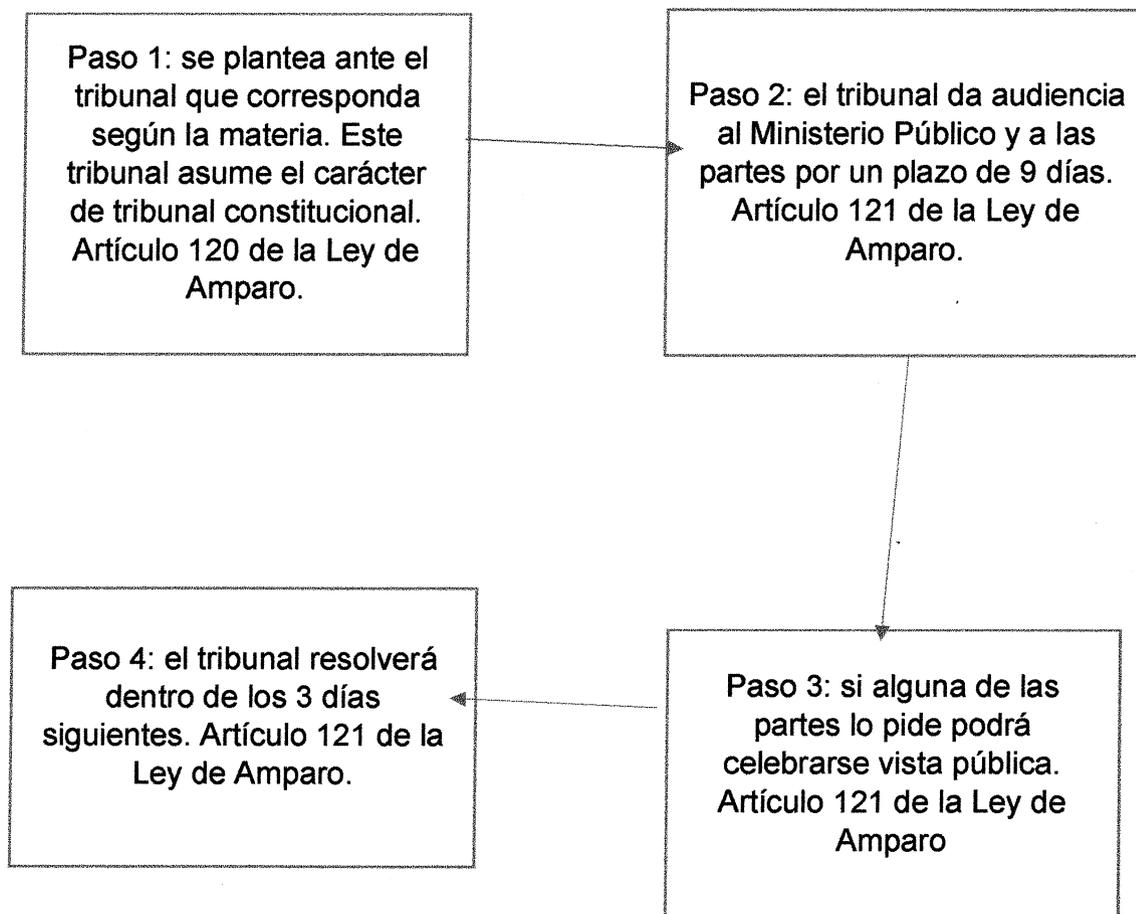
#### **4.1. Clases de inconstitucionalidad**

Existen dos tipos de inconstitucionalidad en Guatemala: en primer lugar se encuentra la inconstitucionalidad general e inconstitucionalidad en caso concreto, las que se tratarán más adelante, siendo pertinente en este numeral limitarse a enunciar únicamente que la primera, la de carácter General, esto en atención al tema central del presente trabajo de investigación en forma concreta; en este orden de ideas, esta inconstitucionalidad es la que se produce cuando el contenido total o parcial de una ley, reglamento o disposición de carácter general violenta las disposiciones constitucionales. La segunda, es la inconstitucionalidad en caso Concreto, la cual se refiere a la aplicación indebida de una norma en caso concreto o específico, siendo consecuencia de ese actuar, que se violan los derechos constitucionales de una o varias partes. A continuación se detallará el trámite de la inconstitucionalidad de las leyes regulado en la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad.



#### 4.2. Proceso de inconstitucionalidad en casos concretos regulado en la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad

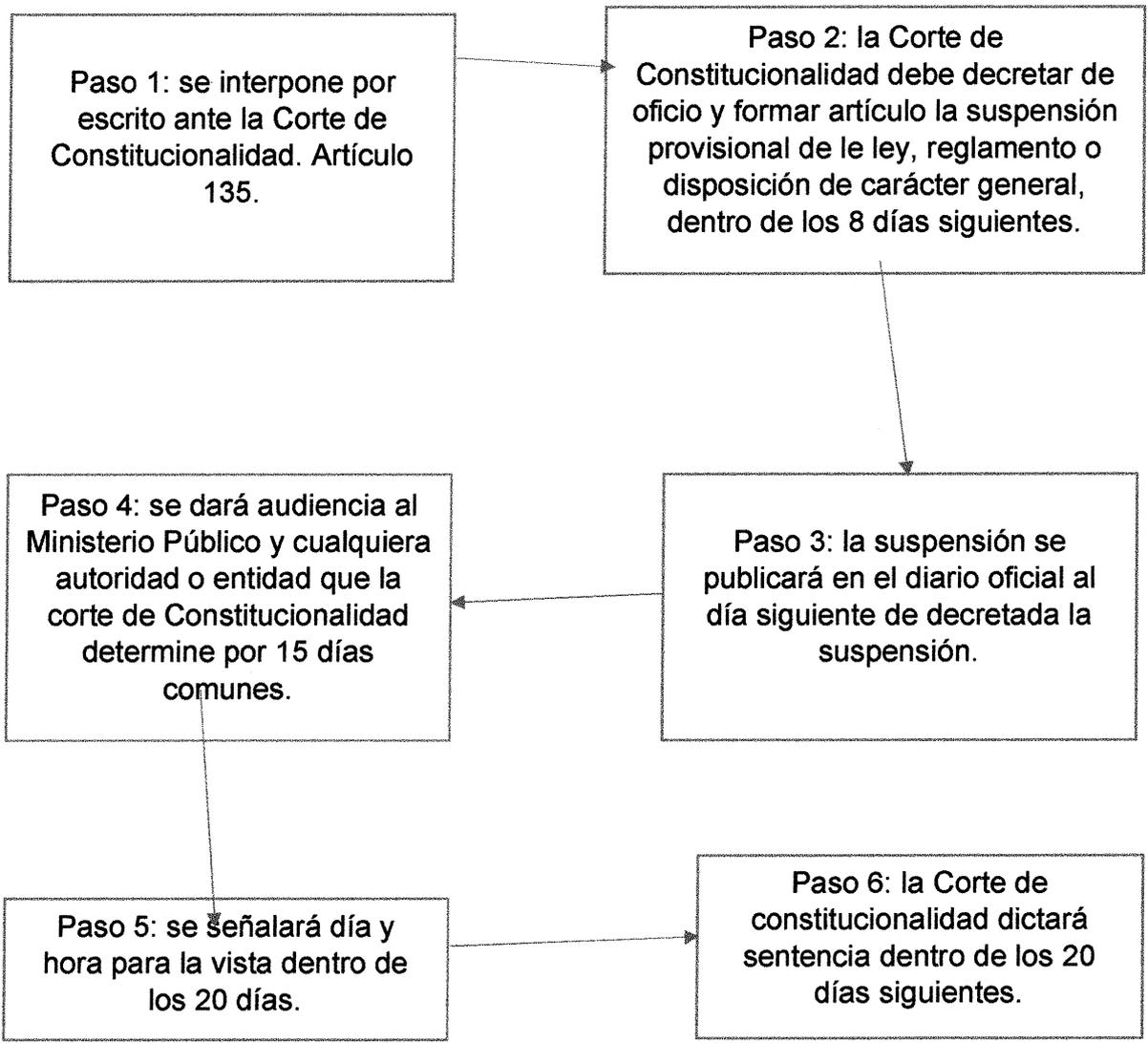
Esta inconstitucionalidad se plantea ante el tribunal constitucional porque la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad sigue el sistema difuso o norteamericano, el cual quedó explicado con anterioridad, el cual significa que es planteada ante el tribunal que está conociendo el caso, por ejemplo un tribunal del ramo penal, de trabajo, familia, este inmediatamente deja de conocer la materia y se convierte en tribunal constitucional. A continuación se presenta el trámite de manera esquematizada para mejor comprensión.





### 4.3. Proceso de inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general regulado en la Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad

Esta inconstitucionalidad tiene como característica primordial que no se plantea ante cualquier tribunal, sino que ante la Corte de Constitucionalidad directamente, además que la puede presentar cualquier persona aunque no sea parte en el caso. A continuación se esquematiza el trámite.





#### **4.4. Inconstitucionalidad del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública del Decreto 57-2008 del Congreso de la República**

Para poder establecer la inconstitucionalidad del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública se debe hacer un breve análisis de la referida ley, para adentrarse un poco en lo que regula, el espíritu de la misma y hacer una comparación con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala. La Ley de Acceso a la Información Pública fue emitida mediante el Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República, con fecha 23 de septiembre de 2008, fue promulgada con fecha 22 de octubre de 2008 y entró en vigencia el 20 de abril de 2009.

##### **4.4.1. Espíritu de la ley**

El análisis del significado, trata de establecer cuál fue la razón por la cual el legislador emitió la ley, es decir en qué se basó para promulgar la normativa. Este aspecto se encuentra en el Considerando tercero el cual preceptúa: Que en armonía y consonancia con lo anteriormente considerado, con base en el texto constitucional de Guatemala y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos suscritos y vigentes en el país, se hace necesario emitir una ley que desarrollando esos derechos defina los principios, objetivos, procedimientos y en general aquellos aspectos necesarios para darle seguridad y certeza a todas las personas, consiguiendo hacer efectivo su derecho al acceso a la información pública y a su participación dentro de la auditoría social y fiscalización ciudadana hacia todos los funcionarios, empleados públicos, organismos instituciones y en



general hacia todo aquel que maneje, use, administre o disponga de recursos del Estado de Guatemala.

#### **4.4.2. Objeto de la ley**

Al tenor de lo que establece el Artículo 1 de la Ley de Acceso a la Información Pública, el propósito de la normativa es garantizar el derecho de toda persona, sin distinciones, a solicitar y obtener datos públicos, así como a saber lo que de ella conste en los archivos del Estado. Atrás quedaron los años en los que era impensable conocer los resultados de los operativos policíacos o los criterios para dar en concesión una banda de telefonía celular. La ley también propicia que cualquier persona pueda auditar la administración pública. Y es que las dependencias estatales están obligadas a rendir informes, incluso cuando nadie se los pida. Lo anterior no significa que toda la información pública salga a luz. El Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala contempla excepciones. La intención es proteger, entre otros, la intimidad de los individuos, el orden público y la seguridad nacional.

Cabe mencionar también algunos principios, los cuales se encuentran regulados en el Artículo 3 de la Ley de Acceso a la Información Pública, el cual preceptúa: “Esta ley se basa en los principios de: 1. Máxima publicidad; 2. Transparencia en el manejo y ejecución de los recursos públicos y actos de la administración pública; 3. Gratuidad en el acceso a la información pública; 4. Sencillez y celeridad de procedimiento.”



El principio de máxima publicidad significa que toda información en poder de instituciones que administran fondos o bienes del Estado es pública. El segundo principio es el de transparencia, que significa que las autoridades están obligadas a informar sobre sus actos incluso cuando nadie se los pida. El tercer principio es el de gratuidad, el cual hace referencia a que la información es universal y no tiene precio; el costo de reproducir materiales públicos no puede ser utilizado, de ninguna forma, como un mecanismo para disuadir a las personas de solicitar registros públicos. El cuarto principio es el de sencillez y celeridad y significa que el Estado de Guatemala debe facilitar el acceso a la información y establecer procedimientos que no requieran el auxilio de abogados. Además, la divulgación de datos ha de ser oportuna. Una pronta respuesta refleja la ética y la eficiencia de las instituciones.

De la transcripción del artículo anteriormente citado de la Ley de Acceso a la Información Pública, se puede establecer que los ciudadanos eligen a sus gobernantes y con sus impuestos, contribuyen a sostener, entre otros, hospitales, escuelas, aduanas, tribunales, municipalidades. Es por ello que las autoridades están obligadas a rendir cuentas de sus actos.

#### **4.5. ¿Por qué la inconstitucionalidad del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala?**

El Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública preceptúa: “Consentimiento expreso. Los sujetos obligados no podrán difundir, distribuir o comercializar los datos personales contenidos en los sistemas de información desarrollados en el ejercicio de sus funciones, salvo que hubiere mediado el consentimiento expreso por escrito de los individuos a que hiciere referencia la información. El Estado vigilará que en caso de que se otorgue el



consentimiento expreso, no se incurra en ningún momento en vicio de la voluntad en perjuicio del gobernado, explicándole claramente las consecuencias de sus actos. Queda expresamente prohibida la comercialización por cualquier medio de datos sensibles o datos personales sensibles.”

El Artículo anteriormente citado se puede establecer que existe una eminente inconstitucionalidad al vulnerar el Artículo 24, 43 y 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala por las siguientes razones:

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona, esto quiere decir que las personas tienen derecho de buscar un empleo digno, que les permita devengar un salario justo que satisfaga sus necesidades básicas, un trabajo en condiciones de igualdad, donde se respeten los derechos y garantías mínimas que el Código de Trabajo y las demás leyes de trabajo y previsión social garantizan a la clase trabajadora, que se respeten los principios del derecho laboral en general.

El análisis es el siguiente: cuando un patrono necesita contratar a un trabajador en su empresa, éste le exige una serie de requisitos como por ejemplo: determinada edad para el puesto, el sexo, que tenga cierto grado de escolaridad, que tenga experiencia en el puesto de trabajo por determinado tiempo, entre otras; si el trabajador cumple con los requisitos puede optar a la plaza, el patrono exige también que el futuro trabajador dé su consentimiento por escrito para así poder ingresar a su información personal, específicamente al sistema de infor.net.



El patrono realiza esta acción amparado en lo que regula el Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, el cual ya se transcribió en su oportunidad. De lo que el artículo citado se puede interpretar es que si los sujetos obligados dan su consentimiento por escrito, se podrá difundir o comercializar sus datos personales. Así lo regula en el citado artículo, en este orden de ideas, a este artículo hay que integrarle el 24 de la Constitución Política de la República de Guatemala que en su parte conducente preceptúa: "...se garantiza el secreto de la correspondencia y de las comunicaciones telefónicas, radiofónicas, cablegráficas y otros productos de la tecnología moderna."

El principio de supremacía constitucional es claro al establecer que toda norma que vaya en contra de los preceptos constitucionales es nula de pleno derecho. En este orden de ideas, con el simple hecho de que el Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala permita que al prestar el consentimiento por escrito, se podrá acceder a la información y comercializar los datos de los sujetos obligados, esta norma no puede existir más dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, porque simple y sencillamente es nula.

Ahora cuando el patrono se ampara en dicha norma para poder contratar al trabajador allí está vulnerando también el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, porque al trabajador no le queda más que aceptar ese trabajo, por la necesidad que tiene, o sea que si acepta esta condición que el patrono pueda comercializar sus datos con su consentimiento, lo contrata para el puesto de trabajo, pero si no acepta, no lo contrata y no hay oportunidad de trabajo. Por las razones expuestas es que se considera que el Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública es inconstitucional.



#### **4.6. Violación al derecho constitucional del trabajo**

Anteriormente quedó establecido que las normas jurídicas deben ser de observancia obligatoria, asimismo hay que tomar en cuenta que se deben respetar las mismas dependiendo de la jerarquía (principio de supremacía constitucional), por esta razón todas aquellas normas que contraríen la constitución son nulas de pleno derecho, como afirma la autora Vicky Elías que: "La Constitución como ostentadora de la cima jerárquica de un ordenamiento jurídico, en todas sus partes, obliga a la totalidad de ciudadanos y a los operadores jurídicos a acatar las normas descritas en ella que regula conductas con carácter de prohibidas o permitidas; es vinculante para todos."<sup>45</sup> Por su parte el Artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos preceptúa: "toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..."

El artículo anteriormente citado y concatenado con lo que afirma la autora antes mencionada, se puede establecer que a lo que se está haciendo referencia es al principio de supremacía constitucional y al de jerarquía normativa, la diferencia entre ambos principios ostenta en lo siguiente: el primero hace referencia a que dentro de un Estado de derecho debe existir una constitución que es la ley suprema del mismo, mientras que el segundo hace referencia al orden de jerarquía y que dentro de ella la constitución debe estar por encima de todas las demás y las normas que la contraríen son nulas de pleno derecho.

---

<sup>45</sup> Vicky Araceli Ellas Pérez. **Violación del principio de presunción de las empresas que manejan bases de datos personales.** Pág. 81



Ahora bien, la violación al derecho del trabajo se da desde el momento en que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 que toda persona tienen derecho al trabajo, es decir que es un derecho social humano, esto quiere decir que la persona puede dedicarse a cualquier actividad lícita que desee. Aunado a esto el Código de Trabajo contiene un cúmulo de normas de observancia obligatoria y tutelares de los trabajadores, cuenta con características ideológicas que sustentan esta rama del derecho.

Cuando un patrono le requiere al trabajador su información personal por medio de infor.net prácticamente le está restringiendo su derecho al trabajo, pues está contrariando la norma constitucional y hay que tomar en cuenta que el Estado debe velar porque se le proteja a la persona y por el bien común, sin embargo este principio contenido en el Artículo 1º de la Constitución Política de la República de Guatemala es prácticamente un derecho vigente no positivo pues se vulnera constantemente cuando el Estado, como garante de la protección a la persona y en concreción a la clase trabajadora hace caso omiso y permite que se emitan leyes que perjudican a este sector de la población.

#### **4.7. Infor.net en Guatemala y su actual violación a los derechos humanos**

La violación de los derechos humanos tiene lugar cuando un Estado incumple sus obligaciones de garantizar que tales derechos se disfruten sin discriminación o su obligación de respetarlos, protegerlos y realizarlos. Frecuentemente una violación de tales derechos guarda relación con la violación de otros derechos. Existen tratados internacionales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la



Convención Americana Sobre Derechos Humanos, los cuales ya fueron aceptados y ratificados por Guatemala.

En estos tratados existen derechos humanos que deben respetarse por todos los Estados partes y aunque no figuren expresamente en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, automáticamente al ratificarlos, quedan incorporados a la legislación guatemalteca, esto tiene su fundamento en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es necesario también hacer citar la doctrina, que afirma: “toda persona tiene derecho a no ser incursionado en su privacidad, esto quiere decir el derecho que tiene cualquier individuo a querer estar solo y por ello el Estado debe proteger esta decisión.”<sup>48</sup>

De lo anteriormente afirmado por el autor se puede establecer que las doctrinas modernas se inclinan por la vigencia y respeto a los derechos humanos, pues estos derechos están en constante evolución. Esto es así porque aceptando porque los derechos humanos no solo garantizan derechos subjetivos de las personas, sino que también principios básicos de un orden social establecido, que influyen sobre el ordenamiento jurídico y político de un Estado.

Después de haber hecho un análisis de los derechos humanos es momento ahora de establecer como se vulneran los derechos humanos mediante infor.net para ello se cita el Artículo 24 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “... La

---

<sup>48</sup> López Contreras, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Pág. 24



correspondencia de toda persona, sus documentos y libros son inviolables. Solo podrán revisarse o incautarse, en virtud de resolución firme dictada por juez competente y con las formalidades legales. Se garantiza el secreto de la correspondencia y de las comunicaciones telefónicas, radiofónicas, cablegráficas y otros productos de la tecnología moderna.”

El artículo citado contiene la norma jurídica que garantiza el derecho de las personas a guardar secreto de sus documentos personales, con esto el constituyente dejó plasmado el espíritu de la norma y es garantizar la intimidad de la persona como un derecho humano universal, el cual es un derecho personalísimo que permite sustraer a las personas de la publicidad o de otras turbaciones a su vida privada y está limitado por las necesidades sociales y los intereses público.

El sistema de infor.net hace accesible la mayor información posible para permitir realizar análisis de créditos y otras negociaciones lícitas. El sistema de información en red infor.net es un intermediario en el traslado de la información y según su naturaleza no califica a las personas. Esto quiere decir que este sistema en ningún momento permite que la persona dé su consentimiento para que puedan acceder a su información personal, sin embargo, esta práctica es constante y más aún cuando se trata de conseguir un empleo digno, de lo contrario se le veda el derecho al trabajo a la persona. Las personas individuales o jurídicas, en cualquier momento pueden solicitar actualización o incorporación de sus datos o referencias, sin ningún costo y sin necesidad de contratar a un profesional. Tampoco es necesario presentarse personalmente a las oficinas de cada país, la gestión puede hacerse por teléfono, fax o correo electrónico.



El Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala permite esta práctica arbitraria, dando lugar a ello a que la norma jurídica en mención sea inconstitucional, pero no está derogada, sino que a contrario sensu, es una norma que a diario se aplica y con ello se evidencia una violación no solo al derecho laboral de libertad de trabajo, sino que también a los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, porque los derechos humanos son irrenunciables e indivisibles, es decir que al violar la norma en mención se está causando daño al derecho a la integridad personal, a la libertad individual, al trabajo, al comercio, entre otros.

Esto es así porque la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala contiene un conglomerado de derechos que no deben vulnerarse porque el Estado debe velar porque se respeten los valores jurídicos de cada persona, este es realmente el espíritu que el constituyente quería dejar plasmado y que lamentablemente no se cumple.

#### **4.8. Propuesta de derogatoria del Artículo 31 primer párrafo de la Ley de Acceso a la Información Pública**

Después de haber analizado lo que es el derecho al trabajo y la violación a los derechos humanos, es oportuno proponer un proyecto de reforma (por derogatoria material) del primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública.



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

### DECRETO NÚMERO 1-2015

#### EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

#### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y su deber es garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona,

#### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la correspondencia de toda persona, sus documentos y libros son inviolables. Solo podrán revisarse o incautarse, en virtud de resolución firme dictada por juez competente y con las formalidades legales. Se garantiza el secreto de la correspondencia y de las comunicaciones telefónicas, radiofónicas, cablegráficas y otros productos de la tecnología moderna,

#### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.



**POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 134 y 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

**DECRETA:**

Las siguientes

**REFORMA A LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, DECRETO 57-2008 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

**Artículo 1.** Se deroga el primer párrafo del Artículo 31 el cual queda así:

Consentimiento expreso. El Estado velará porque no se incurra en ninguna violación al derecho de la intimidad personal. Queda prohibido otorgar el consentimiento para acceder a la información de la persona y que conste en registro electrónico, escrito o cualquier otro medio.

**Artículo 2.** El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República, aprobado en un solo debate y entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

**REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.**



**EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE  
GUATEMALA, EL DIEZ DE OCTUBRE DE DOS MIL QUINCE.**

**LUIS RABBÉ**

**Presidente**

**Marco Antonio Orozco Arriola**

**Secretario**

**Manuel de Jesús Barquín Durán**

**Secretario**

**PALACIO NACIONAL: Guatemala, catorce de enero del año dos mil quince.**

**PUBLÍQUESE Y CUMPLASE**

**JIMMY MORALES**

**Eduardo Suger**

**Ministro de Gobernación**

**Gustavo Adolfo Martínez Luna**

**Secretario General**

**de la Presidencia de la República**



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El origen del problema en cuestión, surge con la entrada en vigencia del Decreto 57-2008 del Congreso de la República, el cual contiene la Ley de Acceso a la Información Pública. En el Artículo 31 del referido cuerpo legal se establece que si los sujetos obligados dan su consentimiento expreso por escrito, si se puede difundir, distribuir o comercializar los datos personales contenidos en los sistemas de información, lo cual es una evidente violación al derecho humano de intimidad personal.

Por si eso fuera poco, también cuando una persona está buscando un empleo, el patrono le exige para poderlo contratar, que dé su consentimiento, amparado en la Ley de Acceso a la Información Pública, para ingresar a su información personal. Sin lugar a dudas esto restringe el derecho al trabajo reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo anteriormente expuesto, se puede derogar el primer párrafo del Artículo 31 de la Ley de Acceso a la Información Pública porque contraría las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, por esta razón se considera que el referido artículo es inconstitucional, pues en atención al principio de supremacía constitucional, éste debe ser eliminado de inmediato del ordenamiento jurídico para garantizar a la persona humana la protección que merece y que se vele por el bien común.







ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Orellana, Alonso y Asociados, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1987.

PEREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1987.

SAENZ JUÁREZ, Luis Felipe. **Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa. S.A., 2004.

REYNOSO Castillo, Carlos. **Los atentados al contrato de trabajo**. 1ª. ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2003

VILLALOBOS, Patricia. **Hacia un nuevo derecho del trabajo**. 1ª ed.; México: Ed. Instituto de investigaciones jurídicas, 2003.

#### **Legislación:**

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

**Ley de Amparo y Exhibición Personal y de Constitucionalidad**. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto 1-86, 1986.

**Convención Americana Sobre Derechos humanos**. Organización de Estados Americanos, Decreto 6-78, 1978.

**Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre**. Organización de las Naciones Unidas. 1948.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Organización de las Naciones Unidas. 1948.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**. Organización de las Naciones Unidas. 1966.

**Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Organización de las Naciones Unidas. 1966.

**Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1947**



**Ley de Acceso a la Información pública. Congreso de la República, Decreto 57-2008,**