

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



AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO
DE UN HIJO A OCHO (8) DÍAS CON GOCE DE SUELDO

SARAH ALEXANDRA RUIZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO
DE UN HIJO A OCHO (8) DÍAS CON GOCE DE SUELDO



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SARAH ALEXANDRA RUIZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 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.	Domingo Alfredo Ajcú Toc
Vocal:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Secretaria:	Licda.	Ninfa Lidia Cruz Oliva

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Olga Aracely López Hernández
Vocal:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario:	Lic.	Ludy Yovani Chinchilla Girón

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

LIC. RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 11,611

Guatemala, 20 de marzo de 2017



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho,



Muy atentamente le informo que en cumplimiento del nombramiento recaído sobre el suscrito de fecha seis de febrero de dos mil diecisiete para asesorar el trabajo de tesis de la bachiller Sarah Alexandra Ruiz Hernández, titulado AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO DE UN HIJO A OCHO (8) DÍAS CON GOCE DE SUELDO. Al respecto me permito exponer lo siguiente:

- I. Durante la investigación del trabajo de tesis, la bachiller Ruiz Hernández estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente la ampliación del periodo de las licencias de paternidad, demostrando dedicación, esmerándose y presentando una investigación fundamentada en la normativa vigente. Proponiendo la estudiante de forma acertada la reforma de ley para la ampliación del periodo de la licencia de paternidad en Guatemala.
- II. Me encargué de asesorar la tesis y estuve pendiente de la redacción de la misma, así como de la introducción, recomendaciones, conclusiones y bibliografía utilizada.
- III. Fue alcanzado el objetivo de la investigación, la hipótesis comprobó la importancia jurídico-legal de ampliar el periodo de la licencia de paternidad como mínimo a ocho (8) días con goce de sueldo en Guatemala.
- IV. Durante el desarrollo de la misma, se utilizó la redacción, la ortografía, la letra y márgenes correctos. Siendo las recomendaciones y conclusiones congruentes con el tema investigado.

Ave. Reforma 1-90 zona nueve Edificio Torre Masval nivel 3 oficina 302.



LIC. RONALD AUGUSTO SANDOVAL DONIS

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 11,611

- V. La tesis es un aporte bastante significativo, sumamente importante y de actualidad, que abarca los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.
- VI. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada y en base a un proceso investigativo, científico y de actualidad.
- VII. Me permito opinar que el trabajo de tesis de la sustentante quien no es pariente dentro de los grados de ley con el asesor, satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación tal y como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende me permito emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE, el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a conferírsele el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de abogada y notaria.

Sin otro particular me es grato suscribirme del señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

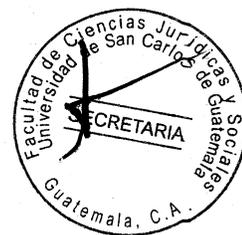
Deferentemente,

Lic. Ronald Augusto Sandoval Donis
Abogado y Notario

Lic. Ronald Augusto Sandoval Donis
Abogado y Notario
Colegiado 11,611
Asesor de Tesis



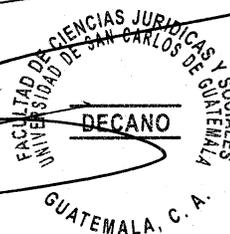
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SARAH ALEXANDRA RUIZ HERNÁNDEZ, titulado AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO DE UN HIJO A OCHO (8) DÍAS CON GOCE DE SUELDO. 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 DIOS: Por ser el motor y el centro de mi vida, por ser fuente de fe, dador de amor y sabiduría, por las bendiciones derramadas; esta meta alcanzada es gracias a él.

A MIS PADRES: Sonia Hernández y Marlon Ruíz, por su amor, su confianza, apoyo incondicional y consejos. Esto no lo hubiera logrado si no hubiera sido por ustedes. Los amo.

A MIS HERMANOS: Marlon y Javier, gracias por ser el apoyo de todos mis días, por su confianza en mí, fueron parte fundamental para alcanzar esta meta, los quiero mucho.

A MIS ABUELITOS: Por ser ese ejemplo de lucha y perseverancia, por su amor y sabios consejos. Con especial cariño.

A MIS TÍAS: María Eugenia, Thelma y Lorena, por ser mi ejemplo a seguir, por su cariño y apoyo incondicional, por ser mis consejeras y mis guías en todo momento. Las quiero mucho.

A MIS AMIGOS: Por su apoyo, cariño y momentos vividos durante todo este recorrido, en especial a Francisco García y Miguel Catalán, por su confianza en mí; hoy se cumple uno de los sueños más anhelados que hemos compartido.



A MI ASESOR:

Licenciado Ronald Sandoval por su gran apoyo, su confianza en mí y sus enseñanzas durante mis últimos años de carrera y en la elaboración de mi tesis. Gracias.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas, ser mi casa de estudios y permitirme alcanzar una de mis metas más anheladas.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en especial a mis catedráticos, porque me permitieron adquirir sus conocimientos y alcanzar mi metas profesionales.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación es mixto, ya que se utilizó la observación y análisis, así como estadísticas y cantidades, en cuanto al número de días de licencia con goce de sueldo que actualmente se les otorga a los trabajadores varones por nacimiento de un hijo, por lo que es un trabajo de investigación cuantitativo y cualitativo; pertenece a la rama del derecho de trabajo, por lo que resulta un documento de derecho público, pues es el Estado quien crea las normas para que se dé una relación de armonía entre trabajador y patrono. El período en que se realizó el trabajo de investigación fue del año 2016 al 2017, el problema a investigar se da en entidades del Estado y en entidades privadas. El sujeto de estudio son los trabajadores varones que obtendrían el beneficio de gozar de los días de licencia otorgados, así como los lugares de trabajo en donde se aplicaría la norma laboral.

El objeto de estudio es el número de días que se debe de aumentar para otorgar una licencia con goce de salario digna para los trabajadores varones que acaban de tener un hijo, con el fin de que cuenten con más tiempo al lado de su cónyuge e hijo o hijos recién nacidos, así mismo, sería de gran apoyo para la esposa del trabajador, los ocho días de licencia, por el gran acontecimiento que significa el alumbramiento. La investigación aporta a la sociedad y a la legislación guatemalteca varios temas del derecho laboral, así como los conceptos básicos de la rama del derecho de trabajo; con el fin de que el Organismo Legislativo cree un Decreto para que se reforme el Código de Trabajo en lo referente a las licencias con goce de salario.

HIPÓTESIS



Para poder otorgar más días con goce de salario a los trabajadores de sexo masculino, que acaban de tener un hijo, es necesario que se cree un decreto, por medio del Organismo Legislativo, quien es el encargado de emitir las leyes, para que de esta manera, se vuelva obligatorio, en todos los lugares de trabajo; tanto en entidades públicas como privadas, los ocho días de licencia con goce de salario. Mediante este decreto, se regularía lo referente a la ampliación de la licencia que deberá de otorgarse a los trabajadores; también se realizaría, como en todo decreto, los considerandos, que son aquellas causas por las que se está emitiendo una ley y se establecería una día de entrada en vigencia, para que entidades del Estado y entidades privadas, empiecen a otorgar este número de días, como licencia con goce de sueldo por el nacimiento de un hijo a los trabajadores varones.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al utilizar los métodos analíticos y cuantitativos, durante todo el período que duró la investigación, lo que se propone es emitir un decreto para aumentar los días de licencia con goce de sueldo a los trabajadores varones por el nacimiento de un hijo; así también, se utilizó el sistema en que se parte de lo general, a través de los capítulos, hasta llegar al tema específico en el cuarto capítulo. A través de cada uno de ellos, se puede comprobar que la emisión y aplicación de un decreto, daría fin a esta problemática en lo referente a la cantidad de días que se otorgan con goce de salario a los trabajadores, en caso que estos tengan un hijo. Mediante este decreto se regularía que esa cantidad de días se aumentaría a ocho, para los trabajadores varones, de esta manera, se cumple el objetivo de que exista una mejor convivencia y un bienestar entre las familias guatemaltecas, ya que la madre recibiría ayuda del padre durante ese período.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	6
1.3. Autonomía del derecho de trabajo.....	8
1.4. Derecho individual de trabajo.....	9
1.4.1. Trabajador.....	10
1.4.2. Trabajadores sujetos a regímenes especiales.....	11
1.4.3. Patrono.....	13
1.5. Derecho colectivo de trabajo.....	15
1.5.1. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	19
2.1. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	20
2.2. El trabajo como un derecho social	28
2.3. El trabajo como una obligación social	29



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Relación laboral.....	31
3.1. Contrato individual de trabajo.....	32
3.1.1. Características del contrato de trabajo.....	35
3.1.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	36
3.1.3. Elementos del contrato de trabajo.....	37
3.1.4. Clasificación de los contratos de trabajo.....	39
3.1.5. Formas del contrato de trabajo.....	40
3.2. Obligaciones de los trabajadores.....	42
3.3. Obligaciones de los patronos.....	43
3.4. Derechos de los trabajadores.....	45
3.5. Derechos de los patronos.....	46

CAPÍTULO IV

4. Ampliación del periodo de la licencia de paternidad por nacimiento de un hijo a ocho (8) días con goce de sueldo.....	49
4.1. Nociones generales.....	49
4.2. Clases de licencia.....	50
4.3. Regulación de las licencias.....	50
4.3.1. En el Código de Trabajo.....	51
4.3.2. Ley del Servicio Civil.....	52
4.3.3. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.....	54



Pág.

4.4. Licencia por paternidad en América latina.....	56
4.4.1. Importancia de reformar el Artículo 61 literal “ñ” numeral “3” del Código de Trabajo para ampliar la licencia de paternidad.....	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	61
ANEXOS.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación, se escogió debido a que es evidente la necesidad de ampliar el período de licencia para trabajadores varones por nacimiento de un hijo, puesto que actualmente la legislación guatemalteca, otorga únicamente dos días de licencia, los cuales no son suficientes para que el padre ayude a la madre en todas las labores que el nacimiento de un hijo conlleva. Además de que se pudo establecer que en otras legislaciones el período de la licencia con goce de sueldo que se le otorga a los trabajadores varones es mayor, y por lo tanto también sería necesario aplicarlo en Guatemala.

Se logró alcanzar el objetivo general, ya que por medio de la aplicación de la nueva licencia, se contaría con una mejor convivencia dentro de las familias guatemaltecas y un apoyo mayor para las madres que acaban de dar a luz. Así mismo, la hipótesis que se planteó, fue también comprobada, ya que por medio del decreto que se propone que entre en vigencia en toda la República de Guatemala, se implementaría, con carácter obligatorio, otorgar la ampliación de la licencia de paternidad con goce de salario para los trabajadores, en entidades públicas y privadas.

Dentro del contenido capitular, iniciando con la investigación se partió de lo general, el capítulo primero, trata del derecho de trabajo, abarcando los conceptos más generales de la materia; en el capítulo segundo se toca el tema de los principios del derecho de



trabajo, explicando cada uno de los mismos, y cómo esos principios inspiran las normas del derecho laboral; en el capítulo tercero, se abarca el tema de la relación laboral, cómo puede unir a dos personas, en un vínculo económico-jurídico, y los derechos y obligaciones que se desprenden de la misma relación de trabajo; por último, en el capítulo cuarto, se alcanza el objeto de la investigación, en el cual se aborda el tema de la ampliación del período de la licencia con goce de sueldo para los trabajadores que acaban de tener un hijo y las razones del porqué se debe de aumentar el número de días.

En el trabajo de investigación, se utilizó el análisis jurídico, así también el método deductivo e inductivo y para darle un mejor enfoque también se utilizó el derecho comparado, para determinar el número de días que serían justos para ampliar la licencia de paternidad; de igual manera, se utilizaron técnicas de revisión bibliográfica y de campo, ya que se utilizaron diversos libros del derecho de trabajo tanto de la legislación guatemalteca como de otros países, específicamente de América Latina.

El Código de Trabajo, concede únicamente dos días de licencia de paternidad con goce de sueldo por nacimiento de un hijo. Los legisladores, al regular un periodo de licencia de paternidad tan corto, suponen erróneamente que las mujeres cuando recién dan a luz disponen de una persona que les preste la atención y cuidado necesario, lo cual no siempre es cierto. Tal necesidad debe ser cubierta por el padre del hogar por lo que se hace necesario que el periodo sea aumentado a ocho días hábiles tomando en cuenta la necesidad existente.

CAPÍTULO I



1. Derecho de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *Trabis* (dificultad-impedimento), el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre, para el sostenimiento de su familia y el suyo propio. El trabajo es considerado como un factor de protección que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge la rama del derecho de trabajo.

El derecho de trabajo no es más, que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como un hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, aunque si está relacionado con ellas. En ese sentido se puede establecer que, es el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan la relación individual o colectiva entre una persona llamada patrono y otra persona llamada trabajador, así también regula la organización y funcionamiento de las instituciones de trabajo y previsión social.

El derecho de trabajo que se desprende de lo expuesto anteriormente es aquel derecho social que tiene por objeto la tutelaridad del trabajo humano realizado de forma individual, libre y por cuenta ajena en relación de dependencia, subordinación y a cambio de una retribución económica por el servicio prestado.



Para Ernesto Krotoschin: “el derecho de trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las relaciones que nacen de esta relación”.¹

Así también, la Constitución Política de la República de Guatemala define al derecho de trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, ya que el país debe organizarse en base a principios de justicia social. En esencia, el derecho de trabajo también llamado derecho laboral regula las relaciones que surgen de las prestaciones de servicios personales o aquellas actividades que impliquen el desempeño de un trabajo personal bajo la dirección, subordinación y dependencia inmediata de un empresario y siempre a cambio de una contraprestación.

1.1 Antecedentes históricos

Los tratadistas y la doctrina jurídica coinciden en que el derecho de trabajo surgió derivado del abuso del hombre a otros hombres, a partir de que el fuerte o económicamente poderoso tomaba aprovechamiento o ventaja a su conveniencia sobre el débil, por así decirlo, esto derivado de que siempre ha existido el desprecio inhumano sobre los que el hombre considera inferiores a él. Es así, que la historia del derecho de trabajo no es más que la búsqueda del hombre por superarse económicamente, por su progreso, su libertad, seguridad y su sustento.

¹ **Instituciones de derecho de trabajo.** Pág. 4.



De todos los trabajadores, el campesino fue sin duda el más duramente castigado. Puesto que el régimen agrario no le era favorable, ya que las familias más poderosas habían acaparado las mejores tierras y las pequeñas propiedades, solo con la extensión necesaria para hacer vivir a una familia, no podrían ser repartidas, por lo que aconsejaban al campesino que no tuviera más de un hijo.

“En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 a.C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de los Jefes de equipo quienes mensual y anualmente efectuaban cuentas de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, específicamente el peso y las calidades”.²

Durante la Edad Media surgió el famoso feudalismo, en el que trabajaban todos y cobraba solo uno, se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía a la nobleza y que por lo tanto se debían pagar altos intereses para poder sobrevivir. Entre los señores feudales y la iglesia católica se repartían todo el trabajo, con en esta situación era casi imposible la formación de sindicatos o de algún tipo de derecho laboral.

Fue en Inglaterra con la llamada Revolución Cartista de 1842, cuando apareció el derecho de trabajo, cuando Hargreaves en 1764 inventó la primera máquina de tejer, ya que se provocó un descontento entre los trabajadores manuales por lo que se vieron

² Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 51.



en la necesidad de defender sus derechos colectivamente y dirigieron sus cartas al parlamento de ese mismo año, mismas en las que hacían ver sus inconformidades respecto al nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando sus actividades.

En consecuencia, el parlamento inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros y es aquí donde surgen los *Trade Unions* o también llamados sindicatos de trabajadores en 1824. Por lo que al ser reconocido este derecho por el parlamento, los trabajadores reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a las injusticias que sufría la población, siendo en su mayoría la clase trabajadora.

Es en la época moderna, en 1791, cuando el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores; y en Francia aparece la llamada *Le Chatelier* que concede a los trabajadores el derecho de asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados. Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa desaparecen las antiguas costumbres de trabajo y se le da paso al liberalismo y al comunismo.

“En Francia en el año 1848 el proletariado no se conformó con el establecimiento de tan ansiada República, porque quería una República que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía definitivamente iniciada la formación del Derecho de Trabajo, no lo fue así ya que a fines de mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas. No fue sino hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho Laboral Francés, con el reconocimiento del Derecho de los obreros a la



asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un Derecho de Trabajo y en 1890, se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo”.³

Es hasta en el año 1940 que se crea el manifiesto comunista del derecho de trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy se conoce como el derecho laboral moderno. Y con la creación del Tratado de Versalles, el derecho de trabajo rompió barreras y se internacionalizó al prescribir normas de observancia general y obligatoria en beneficio de los laborantes; fue así como el derecho de trabajo dejó de ser un movimiento social y protector para convertirse en una realidad con contenido humano y de naturaleza jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo tomó relevancia con el decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, emitido durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo, el ocho de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes, entrando en vigencia el día uno de mayo de ese mismo año, en conmemoración a los trabajadores en su día; cuyo fin primordial sería regular de forma directa las relaciones entre patronos y trabajadores.

A través del tiempo, el Código de Trabajo ha sufrido varias reformas, pero la más amplia de ellas fue la contenida en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó siete de ellos. Adicionalmente, la reforma contenida en el

³ Cavazos Flores, Baltzar. **40 lecciones de derecho Laboral**. Pág. 21.



Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del 29 de abril de 1961 que constituyó prácticamente una sustitución total al Código de Trabajo, esta es la razón por la que se le identifica con este Decreto a este cuerpo legal.

Siendo la última reforma que entró en vigencia el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 10 de noviembre de 1992. Aunado a esta última, otras de las reformas más recientes realizadas al Código de Trabajo, están contenidas en los Decretos 1-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, ambos del mes de mayo del año 2001, mismos que también modificaron a este cuerpo legal y cobraron vigencia en el mes de junio de ese mismo año.

A pesar de que la Corte de Constitucionalidad declaró en sentencia publicada el 15 de noviembre de 2004 la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001, la mayoría de sus normas siguen formando parte del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

1.2 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Tradicionalmente se ha considerado al derecho de trabajo o también llamado derecho laboral, como una rama del derecho público; ya que el Código de Trabajo de Guatemala, establece claramente en uno de sus considerandos que es una rama del derecho público, por lo que al momento de ser aplicado, el interés público, social o colectivo debe prevalecer sobre el interés privado.

Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó



el principio de interés público, esto en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitaba las confrontaciones de clases. El apareamiento de esta disciplina reclamaba la participación del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Algunos tratadistas reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, ya que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral. Recalcan algunos tratadistas que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó, siendo este un derecho eminentemente privado.

La prevalencia de esta corriente conduciría a una injerencia cada vez menor del Estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes. Por lo mismo, sería incongruente cualquier nueva ley laboral que regulara más actividades y otorgara más prestaciones para los trabajadores.

Sin embargo, esta corriente privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas y menos aún con el funcionamiento de organismos administrativos y judiciales. Por lo que en conclusión tal y como lo regula el Código de Trabajo el derecho laboral es una rama que se desprende del derecho público. Así mismo, la Constitución Política de la República de Guatemala,



establece que el derecho de trabajo es un derecho social, por ende prevalece el interés común sobre el interés particular.

1.3 Autonomía del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares; era una típica rama del derecho privado. El contrato de trabajo se equiparaba al contrato de arrendamiento o de compra-venta.

Las primeras luces de lo laboral datan del primer tercio del siglo pasado, cuando surgieron las primeras normas que establecían límites a la previa contratación entre los particulares. Fue aquí cuando se establecieron los primeros límites a las jornadas de los menores de doce años; cuando se prohibió el trabajo de menores de nueve años y cuando se fijaron salarios mínimos. Fueron esas las primeras manifestaciones de esa rama, hasta ese entonces cobijadas dentro del derecho civil, aunque con una marcada disconformidad debido a la evidente naturaleza pública y tutelar de esas disposiciones.

Luis Fernández Molina explica: “el Derecho de Trabajo es autónomo porque:

- a) Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado.
- b) Es notoria su independización del Derecho Civil, del cual formaba anteriormente parte.



c) Tiene autonomía legislativa, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral, en Guatemala surgió el Código de Trabajo (1947) así como una fecunda producción de leyes de toda categoría de orden laboral, a lo que debe adicionarse la ley profesional, esto es el Pacto Colectivo.

d) Tiene autonomía Jurisdiccional y Administrativa. En nuestro medio funcionan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, las Salas de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, La Inspección General de Trabajo, etc.”⁴

1.4 Derecho individual de trabajo

El derecho individual de trabajo consiste en que una persona física llamada trabajador se obliga a prestar a otra persona denominada empleador, bajo la dependencia de este último, quién a su vez, se obliga a pagarle al trabajador por los servicios prestados una remuneración adecuada. Es decir que el derecho laboral hace las veces de regulador de las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual. De esta manera, se otorga al trabajador unas garantías mínimas, las cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

Esta rama del derecho de trabajo sienta las bases de la relación entre trabajador y empleador para lo cual se deben tener en cuenta elementos fundamentales, los cuales son los siguientes:

⁴ **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 79.



- a) Debe existir empleador y trabajador,
- b) La subordinación de parte del trabajador con el empleador,
- c) Los servicios personales prestados por el trabajador; y
- d) La remuneración a que tiene derecho el trabajador.

En general, el derecho individual de trabajo consiste en la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinando las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.

1.4.1 Trabajador

En esencia, trabajador es aquella persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja, desempeña o ejecuta alguna actividad o la prestación de un servicio, bajo una relación de dependencia en beneficio de otro y a cambio de una retribución económica.

La legislación guatemalteca, tal y como lo preceptúa el Código de Trabajo en su Artículo 3, lo define como: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En conclusión, trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación



de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. Esta calificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del contrato laboral.

Los trabajadores, según el trabajo que desempeñan se clasifican de la siguiente forma:

- a) Trabajador independiente
- b) Trabajador por obra
- c) Trabajador ocasional o transitorio; y
- d) Trabajadores sujetos a regímenes especiales.

1.4.2 Trabajadores sujetos a regímenes especiales

a) Agrícola y ganadero: Este tipo de trabajo comprende un alto porcentaje en la contratación laboral. Este trabajo, tiene sus particularidades que exige en su caso una normatividad especial, de la que adolece nuestra legislación y por lo mismo se le aplican las normas generales. En las labores agropecuarias se estilan unas prácticas de trabajo que nuestra legislación no regula, ya que pueden adaptarse de manera incorrecta las normas generales.

b) Mujeres: desde un inicio, cuando recién se desarrollaba el trabajo de las mujeres, siempre se le daba una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Sin embargo, la tendencia actual es la de disminuir lo más posible esa diferencia y crear una igualdad de géneros al menos en cuanto a aspectos legales. Las primeras



regulaciones laborales, tutelaban los derechos de las mujeres, dispensándoles un trato especial en atención y por su menor fuerza física, a su delicadeza y respetabilidad.

c) Menores de edad: En consideración a su menor fuerza física, así como de las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, salvo ligeras excepciones establecidas a los 18 años, aunque se hacen subdivisiones a los 16 y 14 años. Con relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca contiene pocas regulaciones.

d) Domésticos: En unos casos este tipo de trabajo era una figura paternal, en que las domésticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de servidumbre, de hecho se denominaba servidumbre, lo que puede entenderse en sentido de servicio o en sentido de sujeción. Las construcciones modernas en su mayoría ya no incluyen necesariamente el cuarto de servicio y por otro lado las mejoras tecnológicas han facilitado han facilitado y seguirán facilitando los servicios domésticos.

e) Trabajo a domicilio: Aquellos trabajadores que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o el representante de este.

f) Trabajo de transporte: Son los trabajadores que sirven en un vehículo que realiza la



conducción de carga y de pasajeros o de una u otros sea por tierra o por aire.

g) Trabajo de aprendizaje: Se les llama así a los trabajadores que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida. La cual puede ser inferior al salario mínimo. Este es el único caso en que el patrono puede pagar un sueldo inferior al fijado por la ley.

h) Trabajo en el mar y en las vías navegables: Aquellos trabajadores que prestan sus servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de esta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

i) Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones: Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.4.3 Patrono

El Código de Trabajo en su Artículo 2, lo define como: "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".



El patrono debe ser persona individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, lo que significa en nuestra legislación ser mayor de dieciocho años y en el pleno goce de sus facultades y derechos, en el caso de los menores o incapaces podrán actuar mediante representante legal; en el segundo caso la personalidad es otorgada por virtud de la ley.

Desde el punto de vista mercantil, una empresa es un bien mueble por lo que no puede ser sujeto de derechos y obligaciones; en consecuencia, una empresa no puede ser empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual, o bien la persona jurídica, por lo general una sociedad anónima en el caso de una empresa mercantil propiedad de una persona social. Sin embargo, a pesar de esto, el Código de Trabajo en varios artículos repite el término empresa como equivalente de empleador, por lo que con mejor criterio se debe de entender así.

En la legislación guatemalteca aparece la figura de la llamada sustitución patronal, lo que significa que no puede cambiarse la figura del empleador sin la anuencia del trabajador, salvo en este caso, ya que el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

Así también, existen los auxiliares del patrono, quienes actuarán o realizarán actividades en su nombre en caso de ausencia de este; siendo estos el Representante del Patrono, el Intermediario y el trabajador de confianza. Los cuales se amplían a continuación:



a) Representante del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono.

b) Trabajador de confianza: Se consideran como cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que el que lo desempeñe tenga idoneidad, moral reconocida y discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la empresa.

c) Intermediarios: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores. Es el representante del patrono que se dedica al reclutamiento de trabajadores.

1.5 Derecho colectivo de trabajo:

Es una rama del derecho de trabajo que estudia los principios y normas jurídicas que regulan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos. Regula las relaciones entre patrono y trabajador solo que no de modo individual sino en atención a sus intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.

Al trabajador le surge la necesidad de agruparse, de esa manera compensar la inferioridad en que se encuentra frente al empleador. Así se formaron las coaliciones,



asociaciones o sindicatos que persiguieron la defensa de los intereses profesionales, de grupo. Así se forma una rama del derecho del trabajo que contempla las relaciones colectivas, es decir, que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores, el interés colectivo.

La base del derecho colectivo de trabajo, es el derecho de las asociaciones profesionales, sin embargo, aunque la asociación de trabajadores no esté legalmente autorizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y por ende, contemplada por el derecho colectivo de trabajo.

1.5.1 Instituciones del derecho colectivo de trabajo

a) Libertad de coalición. Significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente, en defensa de los intereses comunes.

b) La asociación profesional. Más conocido como sindicato, esta institución representa la organización permanente de los trabajadores y patronos en defensa de sus intereses.

c) El contrato colectivo de trabajo. Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, en virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno y percibida de la misma forma.



d) Pacto colectivo de condiciones de trabajo. Regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

e) Los conflictos colectivos de trabajo. Regula los sistemas y procedimientos que se pueden seguir para resolver los conflictos surgidos de esa reglamentación.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo son esas características ideológicas del derecho de trabajo y en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser este una creación de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala.

El derecho laboral como creación del hombre, fue creado con un fin específico, el cual es, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores; establecer un balance entre quienes se benefician del vínculo laboral el que aporta con su trabajo y el que paga por el servicio. Con esto, se facilitan los medios para una mayor productividad que beneficie a todos los habitantes, para el logro de ese fin este medio que es el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales debe de identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, para Américo Plá Rodríguez, son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁵

⁵Los principios del derecho del trabajo. Pág. 9.



Al formarse el derecho positivo, el legislador, en su momento debió transmitir a su criatura los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que se pretenden escudriñar para poder determinar lo que le corresponde a esta rama del derecho.

2.1 Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios del derecho de trabajo, también llamados principios ideológicos que regula la legislación guatemalteca se encuentran en los considerandos del Código de Trabajo, los cuales son los siguientes:

a) Principio de tutelaridad: Como bien lo preceptúa el Código de Trabajo dentro de sus considerandos; “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Es decir, que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. Las normas de esta rama del derecho surgieron por la voz de protesta de las personas por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajos salarios y por una interminable lista de quejas y reclamos.

Es así, como se fue gestionando un aparato normativo que ha crecido a tal punto que



gran parte de la doctrina considera que la tutelaridad en el derecho laboral, es el favoritismo de la clase trabajadora, en cuanto a que se enfoca a los beneficios otorgados exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.

La tutelaridad es un principio troncal que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones. Sin embargo en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Por lo que este principio se ve más reflejado en el derecho Individual, en donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina.

“En otras palabras, la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin propietario que es la paz y concordia social. Visto desde ese enfoque el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y de los asalariados”.⁶

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta...”

⁶ Fernández Molina. Op. Cit. Pág. 7.



En conclusión, a este principio se le considera una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral, ya que desempeña un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su sobrevivencia. Es en este sentido, que si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte empleadora, considerada como la parte fuerte de la relación de trabajo.

b) Principio de irrenunciabilidad de los derechos. Este principio de garantías mínimas como también es llamado constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio se deriva a partir de que la legislación guatemalteca regula que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

Esta disciplina se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaño o por otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador por necesidad o presión del patrono pueda renunciar a estas garantías mínimas a las cuales tiene derecho con tal de



conservar su empleo, el legislador así como el constituyente han dejado plasmada esta disposición.

Es así, que resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador, esto significa que aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a cualesquiera de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala o el Código de Trabajo le confieren o aceptado prestaciones menores a las que le corresponden, mantiene vigente la posibilidad de reclamar aquellos y el juez competente debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106, establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia”.

c) Principio de obligatoriedad. 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.

Es decir, para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto quiere decir, que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. En caso contrario este derecho sería una simple enunciación de buenas intenciones ya que solo es poder aquello que se impone a la voluntad de otros.

Para este fin es que se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, con plena facultad para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Debería de suponerse que los empleadores saben que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones de carácter irrenunciable que establece la ley; de lo contrario podrán ser exigidas por el trabajador.

El derecho laboral debe establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación, dejando que sean las partes, a través del contrato individual y de las negociaciones colectivas las que vayan fijando los pormenores del contrato de trabajo. En otras palabras, que se mantenga el imperio de la autonomía de la voluntad y se limite únicamente en cuanto se lesione algún derecho mínimo u otro superior que tenga vigencia en el centro del trabajo.



d) Principio del realismo. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de un bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque 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.

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, por lo mismo debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora de las condiciones de los laborantes. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir los frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo.

e) Principio democrático. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

f) Principio de sencillez y poco formalismo. Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal, quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral".

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático. No se trata de una disciplina *anti formalista* como le llaman, en todo caso, es poco formalista, ya que existen ciertas formalidades que no se deben dejar pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del ámbito jurídico.

g) Principio conciliatorio. Así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante, como lo es lograr la sincronización de los actores de la producción a



efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo consigna claramente la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

Así mismo, la ley del Organismo Judicial en su Artículo 66 literal e) dentro de las facultades generales de los jueces, establece: "Para procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles formas equánimes de conciliación..." Esto es cuando ya exista un proceso judicial iniciado en el ámbito laboral. Por su parte, los Considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, ya que a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria.

El término conciliación implica una lucha permanente, derivada de los inicios del derecho Laboral; no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, esta nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa podría tomar caminos diferentes; un buen ambiente de trabajo, una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las decisiones de la empresa; un acuerdo de reparto de utilidades, entre otros.

Es por ello que no debe perderse de vista la aptitud conciliadora que ha de animar a esta disciplina, misma vocación que inspira a los actores que de alguna manera participan en ella, por lo anterior la validez del principio conciliatorio.



2.2 El trabajo como un derecho social

El derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo. Porque el mismo está cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria.

Al derecho laboral le dan una categoría nueva, ya que incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

El autor Nestor de Buen, citado por Fernández Molina, sostiene que: “el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la Justicia Social”.⁷

Así mismo, la Constitución Política de la República de Guatemala consigna los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades de trabajo y previsión social, estos derechos son irrenunciables

⁷ *Ibíd.* Pág. 40.



al trabajador. Por lo que, en todo caso, el Estado de Guatemala debe velar por el cumplimiento de estos derechos sociales.

2.3 El trabajo como una obligación social

La legislación guatemalteca adopta el derecho de trabajo como un derecho y una obligación social, es así que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

La evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dio motivo a la agudización del llamado problema social. Fue de aquí de donde surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de la mayoría de población, una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procuran una menor desigualdad entre las clases sociales.

Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho, ya no el individuo como un ser aislado, sino que como parte integrante de una comunidad. Este concepto de derecho social fue acuñado en Alemania a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.





CAPÍTULO III

3. Relación laboral

En general, la relación de trabajo es aquél vínculo que une a uno o varios trabajadores con uno o varios patronos, basta con que se inicie la prestación de servicios o la ejecución de determinada obra en las condiciones pactadas para que exista y se dé por iniciada una relación laboral.

Guillermo Cabanellas sitúa a la relación laboral como: “Caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”⁸

En la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus inicios, toma prestadas algunas figuras de su rama matriz.

⁸ Diccionario de derecho usual. Pág. 52.



Sin embargo, con el afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene mucho que ver con el derecho civil, ya que es contractual; en cambio, la relación de trabajo tiene marcado el contenido publicista. Esto explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.

Es por ello, que los tratadistas que no están de acuerdo con lo contractual porque le da un toque privativo al derecho laboral, relegan a un segundo plano las formalidades de un contrato de trabajo, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un empleador, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

3.1 Contrato individual de trabajo

El contrato, en lo laboral se le da un enfoque muy especial; por un lado, se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la relación de trabajo, y por otro lado, se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones confunden los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo.

Esa discrepancia repite la ideología que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con



fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho Laboral debe intervenir solo en algunas cuestiones, dando mayor campo a la libertad contractual.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición, de contrato individual de trabajo, congruente con su inclinación publicista, ya que el Artículo establece que es contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, restando importancia a detalles técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la relación de trabajo le son aplicables las disposiciones de ese Código. Esto quiere decir, que lo importante es la relación que existe entre patrono y trabajador y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 establecen tajantemente que para que el contrato individual exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato.

Es decir, que se puede celebrar un contrato de trabajo sin que la relación laboral se dé por iniciada y si alguna de las partes incumple este antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse ante un tribunal de trabajo pero aplicando los principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios; esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral. El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de



la autonomía de la voluntad.

Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo es difícil aceptar que una persona o entidad pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es difícil concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una efectiva relación laboral que inicia precisamente con la suscripción de los contratos.

Y tal y como lo dispone el Código de Trabajo todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, que deben de remitirse, dentro de los quince días de celebrado el mismo a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto subsanen los errores.

El tratadista Guillermo Cabanellas indica: "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, 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.”⁹

3.1.1 Características del contrato de trabajo

Las principales características del contrato de trabajo son:

a) El contrato es bilateral: De él se derivan obligaciones para ambas partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se le llama a este tipo de contrato, de obligaciones recíprocas o sinalagmático. Cuando en la normativa de suspensión de contratos menciona obligaciones fundamentales se refiere precisamente a este componente.

b) Es consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa. Ese consentimiento puede ser expreso, con algún tipo de formalismo, o tácito con el inicio de las labores.

c) Es oneroso: Ya que implica una prestación mutua de contenido económico. En un caso el pago del salario y en el otro, la prestación de sus servicios. Son raras las excepciones en que una parte ejecute su obligación fundamental y la otra no lo haga, por

⁹ **Ibíd.** Pág. 3411.



ejemplo las licencias con goce de salario y por la otra parte, la asistencia que hagan los trabajadores en caso de algún siniestro.

d) Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

e) De tracto sucesivo: El cumplimiento de las acciones se da en acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones. El Contrato prevalece aún en los casos de suspensión. De esa cuenta, es que el artículo 82 del Código de Trabajo en lo relativo a la indemnización establece que para el cómputo de la antigüedad no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal y otras causas análogas que según este mismo cuerpo legal, suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

3.1.2 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

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

Lo que quiere decir, que es económico-jurídico ya que el mero objeto del contrato de trabajo, es la actividad idónea, el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, es aquí en donde ambas partes adquieren derechos y obligaciones por lo que



se adquiere un vínculo jurídico entre ambos; y económico porque el patrono en compensación del salario que le paga al trabajador por los servicios prestados, tiene derecho a los frutos del trabajo.

3.1.3 Elementos del contrato de trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo, son los siguientes:

a) Prestación personal del servicio; este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual, por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa no sería un contrato laboral, sino que un tipo mercantil. Últimamente muchas entidades contratan empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral.

b) Subordinación: Este es el elemento más importante del contrato de trabajo. La subordinación consiste en la voluntaria sujeción del trabajador a seguir las instrucciones del patrono dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de cumplir con las órdenes que se le impartan, así mismo conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador la prestación personal del servicio y por lo mismo el cumplimiento de la jornada de trabajo, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

A esto se refiere el Código de Trabajo en el Artículo 18 al establecer: "dirección inmediata



o delegada de esta última”. Se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos, etcétera. La sujeción solo debe limitarse a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia.

En la doctrina, algunos tratadistas dividen la subordinación en tres clases: La subordinación técnica; que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe de ejecutar el trabajo. La subordinación económica; hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor fuerza en la medida que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia y la de su familia; y la subordinación legal que es la que conlleva el compromiso del trabajador de brindar sus servicios en beneficio de un patrono, quién a su vez adquiere el compromiso de pagar el salario o retribución.

c) Remuneración o pago: Los servicios personales que le prestan los trabajadores a los empleadores deben ser remunerados o compensados con un salario, como bien lo dice el Código de Trabajo en el Artículo 88, que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. El cálculo de esta remuneración para el efecto de su pago puede pactarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, ventas o cobros.



Según el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo; el término salario significa; la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un Contrato de Trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Dicha retribución o salario puede ser, por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o el salario en especie.

En Guatemala, todo trabajador tiene el derecho de devengar un salario mínimo que cubra todas las necesidades normales de orden material, moral y cultural, que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

3.1.4 Clasificación de los contratos de trabajo

Según el Código de Trabajo, el contrato de trabajo puede ser:

Por tiempo indefinido cuando no se especifica fecha para su terminación; a plazo fijo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de un hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, en este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.



Al contrato por tiempo indefinido; se le considera el contrato tipo o el de regla general dentro de la legislación guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo son de naturaleza continuada y en consecuencia, solo quedan excluidas todas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no encuadren en este tipo de contrato.

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 de 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. Para obra determinada; este contrato también tiene carácter de excepción y solo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como lo es la entrega de la obra para la cual se fue contratado.

3.1.5. Formas del contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo por su forma de celebrarse puede ser: verbal, esta forma de contrato constituye una excepción a la regla general y se admite su celebración solo para ciertas y determinadas actividades, este tipo de trabajo se puede probar mediante los medios generales de prueba y; por escrito, estos constituyen la regla general pues recogiendo el principio de tutelaridad, pese a que el derecho de trabajo sea poco formalista, todo contrato individual de trabajo debe extenderse en tres ejemplares y a cuenta del empleador.



El Código de Trabajo establece que el contrato puede celebrarse de forma verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, por servicio doméstico, cuando sean trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y; para obra determinada siempre que el valor no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que este no exceda de sesenta días.

En esos casos, el patrono queda obligado a suministrar al trabajador una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas y obras trabajadas.

Fuera de estas circunstancias, en los demás casos el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares uno que debe quedar en poder de cada parte al momento de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo dentro de los quince días posteriores a la celebración, modificación o novación. El contrato escrito debe contener cómo mínimo los requisitos que establece el Código de Trabajo en el Artículo 29 del mismo cuerpo legal.

Cabe mencionar también, que la plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, y a falta de este de conformidad con la ley, se le debe imputar siempre al patrono, debiendo agregar que en caso que el empleador no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido por cualquier autoridad de trabajo, deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.



3.2 Obligaciones de los trabajadores

La principal obligación del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador en el contrato de trabajo. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico, ya que no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

Dentro de las obligaciones del trabajador también está el deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona, en otras latitudes se percibe un sentimiento de equipo con el empleador, se considera que el desarrollo económico de Japón, debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías tanto del empleador para sus trabajadores como de estos para aquél.

Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, entre otros. Es una identificación entre dos personas, aunque una de ellas en muchos casos sea persona jurídica y una convergencia de intereses que en su gran mayoría deben ser comunes.

Sobre las responsabilidades de los trabajadores el Artículo 63 del Código de Trabajo es muy claro en establecer cuáles son estas, siendo las más importantes y de mayor relevancia desempeñar el servicio contratado, ejecutando la prestación del servicio con eficiencia y esmero observando buenas costumbres durante el trabajo.



La literal e) del mencionado Artículo, establece una obligación del trabajador que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos, entre otras que por lo general, siempre se identifican con la lealtad al empleador.

Dentro de estas obligaciones también se encuentra la de cumplir a cabalidad el reglamento interior de trabajo, si es que lo hubiera, así mismo el pacto colectivo de condiciones de trabajo, ya que este tiene el carácter de ley profesional. Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación excede del ramo laboral, para incursionar en lo penal.

3.3 Obligaciones de los patronos

Respecto a las obligaciones del empleador algunos tratadistas dividen estas obligaciones, por su contenido, por su origen y por su beneficiario o acreedor.

Por su contenido; se encuentran las obligaciones no patrimoniales o éticas a los que se les llaman también deberes personales o no económicos, ya que no son valorables en dinero aunque si tienen repercusiones económicas. Entre ellos el patrono debe respeto a la dignidad del trabajador, deber de higiene y seguridad en el trabajo, deber de ocupación efectiva, deberes administrativos y deberes adicionales como la formación, capacitación y promoción de los empleados. Y las obligaciones patrimoniales



comprenden el pago efectivo en moneda o en especie de las cantidades que conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador.

Por su origen; las obligaciones legales así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes, las legales contienen por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el periodo mínimo de vacaciones, el aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, los asuetos, la bonificación incentivo o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

Y las obligaciones contractuales son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo, por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato que reflejan las obligaciones cambian constantemente en beneficio del trabajador como lo es el aumento del salario, bonificaciones, permisos y entre estas las licencias con goce de sueldo; también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores.

Por su beneficiario o acreedor, las obligaciones directas frente a un trabajador, las directas frente a los trabajadores como grupo, frente a las asociaciones laborales, ya que el empleador debe permitir a sus trabajadores que gocen de plena libertad para asociarse en grupos coaligados o en sindicato y; frente a las autoridades administrativas. Y además de las obligaciones contenidas en los reglamentos, las leyes de previsión social y el Código de Trabajo especialmente en el Artículo 61 de este último.



3.4 Derechos de los trabajadores

En Guatemala, la mayoría de los empleados trabajan para vivir, pero hace parte de su vida en el trabajo, de hecho la mayor parte del día lo ocupa en su actividad laboral, es por eso que lo ideal sea que se sienta a gusto, identificarse con la empresa, con sus compañeros, con el ambiente laboral, estar motivado, lo cual a su vez beneficia al empleador. Se descubren dos aspectos básicos del trabajador, su derecho a la remuneración por sus servicios que es la más importante y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador.

La legislación guatemalteca no contiene un detalle explícito de estos derechos, en todo caso cualquier listado sería superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales del derecho de trabajo, en primer lugar de la ley, de los pactos o convenios colectivos de la costumbre y usos. Es importante mencionar también la figura de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de los derechos.

Existen otros derechos que, en otras legislaciones y doctrina avanzada, se pretenden plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato laboral y que en nuestro medio se ventilan únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas, entre ellas, la capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda y la estabilidad laboral.



3.5 Derechos de los patronos

El empleador tiene derecho a la libre elección de los trabajadores, en varias legislaciones latinoamericanas la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general que la plaza sea cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto.

Por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical, válida en varios países, se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Sin embargo, es una tendencia que trata de implementarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas, de hecho algunos pactos colectivos ya lo practican.

El derecho de adquisición del producto del trabajo, se deriva del contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo; es por eso que entre las obligaciones del trabajador está la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo ya que estos le pertenecen al patrono. El Código de Trabajo entre sus considerandos, hace alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

El empleador posee la facultad de mando y sus manifestaciones, el poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador está obligado a seguir las instrucciones del

patrono, hasta los límites del abuso del derecho, esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada pero siempre conserva el patrono esa potestad por muy técnico que sea el trabajo.

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es poco lo que la ley regula al respecto es por eso que en su defecto se redacta el reglamento interior de trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria, este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación, la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

Otra de las facultades que tienen los empleadores, es la facultad premial o también llamada recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa, afán de superación. A veces, se premia por grupos y los premios pueden ser de diversa índole, de dinero, becas de estudio, perfeccionamiento, cursos, felicitación o reconocimientos públicos, ente otros.





CAPÍTULO IV

4. Ampliación del periodo de la licencia de paternidad por nacimiento de un hijo a ocho días (8) con goce de sueldo

El periodo de duración de la licencia de paternidad con goce de sueldo por nacimiento de un hijo regulado en la legislación guatemalteca es únicamente de dos días, el cual es demasiado corto, incluso es menor al regulado en el caso de contraer matrimonio, toda vez que las mujeres en estas circunstancias y los niños recién nacidos, necesitan del cuidado y atención de una persona, la cual en la mayoría de casos debe ser prestada por el padre trabajador ya que él es el más indicado para brindar el apoyo que la madre necesita, porque no todas cuentan con la ventaja de tener a sus familiares cerca o con disponibilidad de tiempo; lo mismo sucede con el tema económico ya que no pueden contratar a alguien para que les brinde la ayuda y el cuidado que necesitan.

4.1 Nociones generales

Sobre las licencias el jurista Guillermo Cabanellas de Torres, afirma: "Proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos. Otras se basan en deberes del ciudadano, como las operaciones preliminares del servicio militar y la concurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concuna. En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre,



cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes.”¹⁰

Como bien se puede extraer de la definición del Jurista citado, son varios los motivos que dan origen a las licencias laborales, desde motivos familiares, otras por deberes cívicos y en algunos casos por asuntos de interés social.

4.2 Clases de licencias

La mayoría de disposiciones legales en materia laboral define las licencias de la siguiente manera: licencias con goce de sueldo y licencias sin goce de sueldo, en las primeras el trabajador se ausenta del lugar de trabajo pero percibe el salario, en cambio en las segundas, el trabajador no asiste a sus labores pero sin percibir la remuneración respectiva. Otra clasificación que también se incluye es la que las clasifica en licencias ordinarias y especiales, esta clasificación obedece al motivo o propósito por el cual se otorga la licencia.

4.3. Regulación legal de las licencias

Las diversas leyes de trabajo y previsión social del ordenamiento jurídico guatemalteco regulan los diferentes tipos de licencias que se otorgan a los trabajadores tanto del sector público como privado; de las cuales se pueden desarrollar las siguientes:

¹⁰ Diccionario de derecho laboral. Pág. 353.



4.3.1 En el Código de Trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1441 regula las licencias en el capítulo referente a las obligaciones de los patronos, específicamente en el artículo 61 literal “ñ” el cual fue adicionado por el Decreto Número 1486 del Congreso de la República, el cual a su vez fue reformado por el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.

El Artículo 61 literal “ñ” expresamente regula: “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: “1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de sus padres o hijo, tres (3) días, 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días. 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días. 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permiso o licencias y haya indicado que estos también serán retribuidos. 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate. 6. Por desempeño de una función sindical...”

Así mismo, el Código de Trabajo Decreto 1441 regula en el Artículo 66 y 68, las licencias como causales de suspensión individual de los contratos de trabajo. En el artículo 66 se establece las licencias remuneradas como una causal de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, mientras tanto el artículo 68 establece que las licencias sin goce de salario, acordados entre empleadores y trabajadores constituye causal de suspensión individual total de los contratos de trabajo.



En cuanto a la licencia por maternidad el Código de Trabajo regula dentro del régimen especial de trabajo de mujeres y menores de edad, específicamente en el Artículo 152: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de un salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese periodo.”

4.3.2 Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil regula en el artículo 61, el cual establece los derechos de los servidores públicos, que las mismas se regirán de conformidad con el Reglamento de la misma ley.

El Reglamento de la ley regula las licencias a partir del artículo 60, algunas son con goce de salario y otras serán sin goce de salario, así como también algunas en los que dependiendo de determinadas circunstancias pueden ser con goce de salario o sin goce de salario, las autoridades encargadas de otorgar serán las autoridades nominadoras y los jefes de dependencias, dependiendo de la naturaleza de la licencia.

a) Licencias con goce de salario. El Artículo 60 regula las siguientes licencias con goce de salario: a) Hasta un mes calendario con goce de salario dentro de un mismo ejercicio fiscal, siempre que la solicitud se justifique plenamente, b) 5 días hábiles en los casos de fallecimiento del cónyuge, persona unida de hecho legalmente declarada, hijos o padres



y por matrimonio civil, c) 3 días hábiles por fallecimiento de hermanos, d) el servidor público también tiene derecho a licencia el día del nacimiento de un hijo y el día de su cumpleaños. Mientras que la licencia para asistir a citas judiciales o administrativas y para citas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no está determinada pues se limitara al tiempo indispensable para cumplir con dichas citaciones. Estas licencias serán otorgadas por los jefes de dependencia.

b) Licencias sin goce de salario. Las licencias sin goce de salario se regulan en los Artículos 60 y 61 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Siendo las siguientes: a) Hasta por un plazo máximo de tres meses improrrogables, siempre que la petición se justifique plenamente y que no sea con el objetivo de desempeñar otro cargo ya sea mediante relación laboral o mediante prestación de servicios profesionales, b) Hasta por el plazo máximo de un año prorrogable, a los funcionarios y empleados públicos que estén comprendidos en la categoría de personal permanente, cuando estos hayan sido electos para un cargo en elección popular de conformidad con la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

b) Licencias que pueden otorgarse con goce de salario o sin goce de salario. Aparte de las licencias que ya se han indicado con anterioridad en las cuales el mismo Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que son con goce de sueldo y las que son sin goce de sueldo, también existen otras que dependiendo de la naturaleza o de determinadas circunstancias, serán con goce de salario o sin goce de salario, las cuales se encuentran reguladas en los Artículos 60 y 62 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.



Las licencias con goce de salario o sin goce de salario son las siguientes: a) Cuando el servidor público tenga que realizar becas, capacitaciones y adiestramiento y que las mismas estén relacionadas con el trabajo desempeñado en la institución respectiva, hasta por el plazo de un año prorrogable, b) licencias para estudios. Se establecen en el Artículo 62 del Reglamento, tienen lugar cuando los servidores públicos "...realicen estudios universitarios para efectuar prácticas supervisadas, clínicas, laboratorios o cualquier actividad académica extraordinaria, que se acreditarán a través de las constancias extendidas por los establecimientos educativos correspondientes." Estas licencias según la ley no podrán exceder de ocho horas semanales.

4.3.3. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

La Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial regula las licencias en el capítulo referente a los descansos. El Artículo 51, establece: "Se considera licencia todo permiso que se conceda al funcionario o empleado judicial para ausentarse temporalmente del puesto..." mientras tanto el Artículo 52 clasifica las licencias en ordinarias con goce de salario y sin goce de salario y licencias especiales, con o sin goce de salario.

Entre las licencias ordinarias con goce de salario, están las siguientes: i. Por enfermedad, maternidad o accidente; ii. Para realizar estudios, recibir adiestramiento, seminarios, conferencias, hacer investigaciones o atender invitaciones, siempre que se relacionen con las funciones del puesto que se desempeña y que la actividad que se realice o en la cual participe, sea de interés para el Organismo Judicial.

Entre las licencias por motivos de carácter familiar se establecen: 1. Cinco días hábiles en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente e hijos del empleado. 2. Tres días hábiles en caso del fallecimiento de un hermano del empleado. 3. Ocho días hábiles en caso de matrimonio del empleado. 4. Tres días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado. 5. Tres días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave del cónyuge o conviviente e hijos del empleado. 6. Dos días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave de los padres del empleado.

Sobre las licencias por estudios, el Artículo 52 regula lo siguiente: "1. Por un mes para sustentar Examen Técnico Profesional Privado o Ejercicio Profesional Supervisado por dos veces. 2. Por dos días hábiles para sustentar Examen Público o de Graduación. 3. Por el tiempo que dure la asistencia del empleado a becas en representación del Organismo Judicial. Los funcionarios y empleados judiciales que gocen de tales licencias deberán comprobar plenamente la causa o motivo que las originó. En todo caso, las licencias que se otorguen a los empleados y funcionarios no pueden exceder del máximo que establece la Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento. "

Según el artículo 53, la autoridad encargada de conceder las licencias, es Recursos Humanos, sin embargo por motivos especiales, los cuales deben de ser justificados, el jefe inmediato de las dependencias podrá otorgar licencias hasta por un periodo máximo de cinco días, el cual debe comunicar inmediatamente a la autoridad de recursos humanos.



4.4. Licencia por paternidad en América Latina

En las legislaciones en materia laboral de los otros países de Latinoamérica, existen algunos de estos que no regulan la licencia por paternidad, sin embargo muchos de ellos si contemplan las licencias por paternidad en las legislaciones sobre esta materia.

Entre los Estados que regulan un periodo más extenso por licencia de paternidad que Guatemala, están los siguientes: Brasil, que regula una licencia por paternidad que puede ser desde cinco días hasta un máximo de 20 días para determinados trabajadores; la legislación de Chile regula un periodo de cinco días; en Colombia se regula una licencia entre cuatro y ocho días en determinados casos; en Ecuador se establece una licencia mínima de 10 días la cual puede ser prorrogada en algunos casos; en Perú el periodo es de cuatro días; en Uruguay es de tres días para los trabajadores del sector privado y de 10 días para los del sector público, en Venezuela la licencia por paternidad es de 14 días como mínimo, etcétera.

4.4.1. Importancia de reformar el artículo 61 literal “ñ” numeral “3” del Código de Trabajo para ampliar la licencia por paternidad

La ampliación de la licencia por paternidad es un tema que no solamente interesa a los hombres trabajadores sino que también es de interés para el niño recién nacido, así como también tiene un especial interés para las mujeres, toda vez que medidas como estas contribuyen a reducir la desigualdad existente hasta hoy, cuando se trata del

cuidado de los niños, es decir, que se busca un enfoque que incluya beneficios en cuanto a la igualdad de género y los derechos de niño. Con esta propuesta se trata de armonizar la relación existente entre el empleo y las responsabilidades familiares, que son tarea de ambos padres.

Según Flavia Marco Navarro “Las licencias paternales son tanto una aplicación del derecho a la igualdad que beneficia a los hombres como una medida para la redistribución del cuidado que beneficia a las mujeres, y también un mecanismo que favorece a la niñez pues ayuda a su cuidado integral.”¹¹

Según el boletín sobre el cuidado infantil y licencias parentales de la Unicef: “Entre los derechos y obligaciones que surgen del matrimonio o de la convivencia debe incluirse en la legislación el deber de ambos padres de asumir el cuidado de los hijos, y dar bases para una ética de cooperación otorgando a cada uno iguales posibilidades para el crecimiento y realización de sus proyectos de vida. Si bien los tratados de derechos humanos establecen el principio igualitario respecto de las responsabilidades familiares, es necesario que se exprese en la ley interna de los países dada su función pedagógica como orientadora de conductas.”¹²

Como bien ha sido señalado en este informe, la igualdad de responsabilidades de los padres en cuanto al cuidado infantil también posibilita el crecimiento personal.

¹¹ http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/2/38882/Ponencia_FlaviaMarco.pdf (Consultado: el seis de marzo de 2017).

¹² <http://www.cepal.org/es/publicaciones/35987-cuidado-infantil-licencias-parentales> (Consultado: seis de marzo de 2017).



El fundamento legal para ampliar la licencia por paternidad se encuentra consagrado en el principio de igualdad regulado tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en Convenios Internacionales y en leyes ordinarias. La Constitución Política regula que tanto el hombre como la mujer tienen igualdad de oportunidades así como también de responsabilidades. Por su parte la Convención sobre los Derechos del Niño regula en el Artículo 18 que los padres tienen obligaciones comunes en relación a la crianza y desarrollo de los niños.

Mientras que “la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer explicita que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos ante potenciales discriminaciones originadas por la maternidad: los Estados deben prohibir y sancionar todo tipo de prácticas discriminatorias e implementar licencias pagas, prestación de servicios de cuidado y otras medidas que permitan combinar las responsabilidades laborales y familiares de los padres. La Convención señala que hombres y mujeres deben compartir las responsabilidades domésticas y de crianza (Artículo 11, inciso 2).”¹³

La Organización Internacional del Trabajo también se ha preocupado sobre la marcada desigualdad existente en cuanto a las responsabilidades de los padres, en el cuidado de los niños, de tal forma que mediante el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras tácitamente asume las responsabilidad de ambos padres con el fin de garantizar que las madres trabajadoras puedan estar en

¹³ **Ibid.**



igualdad de condiciones con aquellas trabajadoras que no tienen este tipo de cargas familiares.

El informe de la CEPAL citado con anterioridad, al abordar el tema sobre las limitaciones y avances de las licencias de padres y madres explica lo siguiente: “La regulación del cuidado, presente en normas o códigos de trabajo, por lo general se restringe a la protección de la madre trabajadora en el período de gestación, alumbramiento, posparto y lactancia, sin contemplar la crianza y las demandas de cuidado que tienen los niños en esa etapa. Además prescinde o minimiza la responsabilidad de los varones frente a sus hijos pequeños. Así, la normativa tiene fuertes sesgos de género y las medidas que se adoptan no necesariamente consideran las necesidades de los receptores del cuidado.”¹⁴

En base al texto citado, se puede percibir que en la actualidad existen muchas limitaciones y pocos avances en esta materia en la legislación laboral de Guatemala, limitación que no solo afecta a la mujer sino también a los niños y a los padres y por ende a toda la sociedad guatemalteca.

El periodo de duración de la licencia de paternidad con goce de sueldo por nacimiento de un hijo regulado en la legislación guatemalteca es únicamente de dos días, el cual es demasiado corto, toda vez que las mujeres en estas circunstancias y los niños recién nacidos, necesitan del cuidado y atención de una persona, la cual en la mayoría de casos

¹⁴ **Ibíd.**



debe ser prestada por el padre trabajador.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República establece entre las obligaciones de los patronos en el Artículo 61 literal “ñ” y numeral “3” lo siguiente: “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:... Por nacimiento de hijo, dos (2) días.” En la referida disposición legal los legisladores suponen erróneamente que las mujeres cuando recién dan a luz disponen de una persona que les preste la atención y cuidado necesario a ella y al recién nacido, lo cual no siempre es cierto.

En la mayoría de los casos, tal necesidad debe ser cubierta por el padre del hogar por lo que se hace necesario que el periodo sea aumentado tomando en cuenta la necesidad existente y siguiendo el ejemplo sobre esta materia de legislaciones extranjeras, tales como la legislación laboral de Ecuador y Uruguay la cuales contemplan 10 días; la de Colombia, en la cual puede ser de hasta 8 días; la de Brasil que concede en estos casos una licencia de cinco días, entre otras.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la actualidad, Guatemala no cuenta con un sistema que proteja verdaderamente los derechos de los trabajadores, a pesar que algunos derechos si están legislados, es difícil que todos los patronos cumplan con otorgar todos los beneficios a sus trabajadores. Y por otro lado, existen derechos que no están regulados todavía en nuestra legislación, y que deja a Guatemala un paso atrás de otros países que si otorgan otros beneficios a los trabajadores.

Es el caso del período de licencia con goce de salario que se otorga para trabajadores que han tenido un hijo, el cual actualmente es de dos días, tiempo que resulta insuficiente para todos los quehaceres que conlleva tener un hijo. Pues en otros Estados, el período que se otorga a los trabajadores de sexo masculino, respecto a este tema, es mayor.

Por lo expuesto anteriormente, es importante se emita un decreto, para que a través de este, se reforme el Código de Trabajo, y se haga obligatorio otorgar ocho días como mínimo para estos trabajadores, tanto los que trabajan para el Estado, como para empresas privadas. Con esto se busca una ayuda a la sociedad y a las familias, pues sería de gran ayuda que el hombre esté en esos primeros días de crianza, con su núcleo familiar.





ANEXOS

Se anexa a la investigación el proyecto de Decreto para reformar el Artículo 61 literal "ñ" numeral "3" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

DECRETO NÚMERO ____ - ____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado de Guatemala velar por el bienestar de todos los trabajadores, mediante la aprobación de leyes que permitan mejorar y evolucionar los derechos y prestaciones de los trabajadores;

CONSIDERANDO

Que el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, asimismo el Artículo 101 regula que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social;

CONSIDERANDO

Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, es decir siempre busca dar especial protección a los trabajadores;



CONSIDERANDO

Que en armonía con el principio evolutivo y el de garantías mínimas, se hace imperativo introducir reforma al Código de Trabajo Decreto 1441 con el fin de ampliar el periodo de licencia de paternidad, esto con el fin de promover la paternidad responsable en la sociedad guatemalteca;

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Artículo 1. Se reforma el numeral “3” de la literal “ñ” del artículo 61 el cual queda así: 3.
Por nacimiento de hijo, ocho (8) días.

Artículo 10. Vigencia. La presente ley entrará en vigencia ocho días después 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 _____ DE _____ DE DOS MIL DIECISIETE.

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO

PALACIO NACIONAL: Guatemala, _____ de _____ del año dos mil
diecisiete.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.





BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual de trabajo**. México: 6ª Edición. Editorial Mexicana, (S. Ed.), 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Argentina; 2ª Ed. Editorial Heliasta, 2012.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: 11ª Ed. Editorial Helastia, 1976,

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de Derecho Laboral**. México: 9ª Ed. Editorial Trillas, 2004.

http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/2/38882/Ponencia_FlaviaMarco.pdf

(Consultado: el seis de marzo de 2017).

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/35987-cuidado-infantil-licencias-parentales>

(Consultado: el seis de marzo de 2017).



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas, (S. Ed.), 2004.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. Argentina: Ediciones Depalma, (S. Ed.), 1968.

MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: IUS Ediciones, 4ª Edición, 2011.

PIÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Argentina: Editorial Depalma, 2ª Edición, 1978,

Legislación:

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

Convenio sobre la protección al salario, Convenio 95. Organización Internacional del Trabajo, 1949.



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

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

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1748,
1968.