

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



**IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y RENUNCIA
DE LAS GARANTÍAS LABORALES MÍNIMAS EN LAS NUEVAS FORMAS DE
TRABAJO**

CARLOS EDUARDO GONZÁLEZ AGUILAR

GUATEMALA, ABRIL DE 2018

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

**IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y RENUNCIA
DE LAS GARANTÍAS LABORALES MÍNIMAS EN LAS NUEVAS FORMAS DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS EDUARDO GONZÁLEZ AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2018

**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:

Presidenta: Licda. Maida Elizabeth López Ochoa
Vocal: Lic. William Armando Vanega Urbina
Secretaria: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Mauro Danilo García Toc
Secretario: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

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).

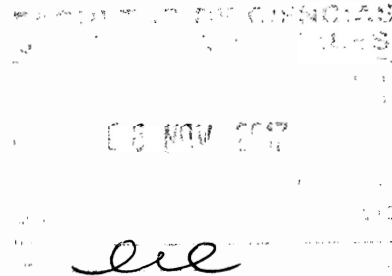


Licda. Eloísa Ermila Mazariegos Herrera
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3749



Guatemala, 07 de Noviembre de 2017

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable licenciado Orellana:

En atención a providencia de esa dirección, se me nombró como asesora de tesis del bachiller **CARLOS EDUARDO GONZÁLEZ AGUILAR**, quien se identifica con el carné estudiantil: **200816479**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“Impacto de la globalización en el derecho laboral por la falta e incumplimiento de las normas laborales para garantizar condiciones aceptables en las nuevas formas de trabajo realizados en los denominados “Call Center” en la ciudad capital de Guatemala”**. El título de la tesis que inicialmente fue aprobado, se **modificó** por considerar que el trabajo de investigación es aplicable en un sentido más amplio por lo tanto se procedió a modificar el título de tesis de la forma siguiente: **“IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS LABORALES MÍNIMAS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO”**.

Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

1. El contenido técnico y científico del trabajo de investigación presentado constituye un valioso aporte al análisis y describe el impacto de la globalización en el derecho del trabajo y renuncia de las garantías laborales mínimas en las nuevas formas de trabajo.
2. La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas. La conclusión discursiva se relaciona con el contenido del trabajo referido. Durante la asesoría de tesis, señalé al sustentante una serie de modificaciones necesarias para comprender de una mejor forma el tema de investigación; encontrándose el bachiller **CARLOS EDUARDO GONZÁLEZ AGUILAR** de acuerdo.



Licda. Eloísa Ermila Mazariegos Herrera
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3749



3. La metodología utilizada en la presente investigación, se manifestó en la aplicación práctica de los métodos siguientes: inductivo, deductivo, histórico, sociológico, analítico, dialectico, sintético y jurídico, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fueron: investigación documental, observación, fichaje y estadística, ya que los juristas guatemaltecos especializados en el derecho constitucional y laboral han escrito gran cantidad de libros relacionados al tema.
4. La contribución científica del tema presentado e investigado contiene una descripción de los aspectos doctrinarios y jurídicos del derecho constitucional, administrativo y laboral, específicamente de las instituciones como la relación laboral y los derechos mínimos laborales.
5. Conforme los estatutos y lineamientos vigentes fue revisado el presente trabajo y de acuerdo al profesionalismo que se demanda, guié al bachiller en todas las etapas correspondientes al proceso de investigación.
6. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y en su momento oportuno, debe ser discutido en el examen público de conformidad con las normas de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
7. Declaro expresamente que no soy pariente dentro de los grados de ley del estudiante que asesoro.

Atentamente,


Licda. Eloísa Ermila Mazariegos Herrera

Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Colegiado 3749

Eloísa Ermila Mazariegos Herrera
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS EDUARDO GONZÁLEZ AGUILAR, titulado IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y RENUNCIA DE LAS GARANTÍAS LABORALES MÍNIMAS EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por la bendición de darme vida, sabiduría, salud, entendimiento y sobre todo por guiarme y protegerme de principio a fin en mi camino para alcanzar este éxito.

A MI PADRE:

JACOBO GONZÁLEZ, por haberme educado con su ejemplo, sobre todo por darme consejos e inculcado principios y valores morales que impulsaron mi camino.

A MI MADRE:

ROMELIA AGUILAR, por todo su cariño, comprensión y sobre todo por su inmenso amor, por estar en los momentos más difíciles de mi vida y por haberme brindado todo su apoyo incondicional, por siempre confiar en mi. Eternamente agradecido por sus cuidados especiales.

A MIS HERMANOS:

Por ser un ejemplo de perseverancia, paciencia, motivación, cariño, amor, humildad y solidaridad.

A MI NOVIA:

Por su amor, apoyo, paciencia y comprensión brindada y por motivarme a realizar de la mejor manera todas mis actividades.

A MIS AMIGOS:

Familiares y todas las personas que conocí a lo largo de este camino y que incondicionalmente me brindaron su amistad.

A MI MAESTRA:

Licenciada Eloísa Mazariegos Herrera, gracias por su amistad, apoyo, consejos y paciencia que con su ejemplo de vida y altísimo nivel académico me ha motivado para actuar con profesionalismo, honestidad y entrega, sobre todo por compartir sus valiosos conocimientos.

A MI MAESTRO:

Licenciado Ricardo Alvarado Sandoval, por haberme instruido y compartido sus conocimientos



incondicionalmente, sobre todo por formar profesionales de altísimo nivel académico, excelentes personas honestas y valientes.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por haberme otorgado el privilegio de pertenecer a esta magnífica casa de estudios y por la bendición de convertirme en un profesional del derecho.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda brindada por sus catedráticos y colaboradores me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera profesional.



PRESENTACIÓN

El contenido de la presente investigación, corresponde al área del derecho del trabajo y está relacionado de manera directa con el derecho constitucional y administrativo por ser el primero la base fundamental y el segundo el derecho de la administración del Estado de Guatemala cuyo fin supremo es la realización del bien común.

El trabajo es una actividad humana realizada por todas las personas por lo tanto su protección le corresponde a toda la humanidad. La Constitución Política de la República de Guatemala organiza jurídica y políticamente al Estado con el fin de proteger a la persona y a la familia y reconoce un conjunto de derechos inherentes a la persona humana, estos derechos tienen como fin primordial la construcción de una sociedad más justa, dentro de los derechos sociales se propugna el trabajo como un derecho humano.

La investigación es de tipo cualitativa, su valía radica en evidenciar, la importancia del trabajo y la obligación del Estado de garantizar la justicia social como máximo de sus fines; el objeto de la investigación fue la globalización, debido a los efectos que en el ámbito laboral nacional e internacional produce. El ámbito temporal del presente trabajo de investigación comprende el año 2015 al año 2017 y el ámbito espacial abarca trabajadores de la ciudad capital de Guatemala. El sujeto de la investigación son los trabajadores del ámbito privado confiriéndoles una tutelaridad moderna y otorgándoles medios e instrumentos posibles para que se logre un derecho laboral acorde a las necesidades en un mundo globalizado.



HIPÓTESIS

En Guatemala, existe un derecho del trabajo fruto de grandes luchas de trabajadores consientes, estudiosos y juristas con conciencia social y con una visión futurista en busca de progreso social, en la época actual las circunstancias ameritan un estudio profundo debido a las variaciones que la relación laboral ha desarrollado a nivel nacional e internacional y el rol que los Estados deben asumir en este nuevo orden mundial, por lo que se hace imperativo realizar cambios para adaptar políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales mínimos, se demostrará la importancia del derecho del trabajo en un mundo globalizado en constante cambio y evolución.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis es válida en el desarrollo del presente trabajo de investigación, pues se evidencia que la globalización impacta en el ámbito laboral, debido al incumplimiento de las normas laborales y por la falta de políticas laborales públicas.

Los métodos utilizados fueron: inductivo, deductivo, histórico, sociológico, analítico, dialectico, sintético y jurídico; las técnicas fueron: investigación documental, observación, fichaje y estadísticas.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo.....	1
1.1.1. Antecedentes históricos del trabajo.....	1
1.1.2. El trabajo en la época industrial.....	5
1.1.3. El trabajo en la actualidad.....	6
1.2. Derecho del trabajo.....	8
1.2.1. Definición.....	8
1.2.2. Naturaleza jurídica.....	9
1.2.3. Características.....	13
1.2.4. Principios o características ideológicas.....	16
1.2.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	28

CAPÍTULO II

2. Garantías laborales mínimas.....	31
2.1. Definición.....	31
2.2. Marco jurídico.....	31
2.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre...	32
2.2.2. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	33
2.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	34



2.2.4. Protocolo de San Salvador.....	35
2.2.5. Constitución Política de la República de Guatemala.....	38
2.2.6. Convenios internacionales ratificados por Guatemala.....	43

CAPÍTULO III

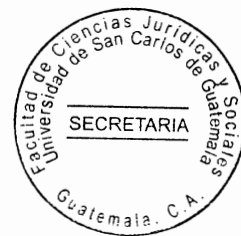
3. Organizaciones de protección del derecho del trabajo.....	51
3.1. Organización Internacional del Trabajo.....	51
3.1.1. Antecedentes históricos.....	51
3.1.2. Funcionamiento.....	55
3.1.3. Estructura.....	55
3.1.4. Objetivos.....	57
3.1.5. Organización Internacional del Trabajo en Guatemala.....	58
3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	59
3.2.1. Antecedentes históricos.....	59
3.2.2. Competencia administrativa.....	60
3.2.3. Estructura.....	62
3.3. Organizaciones sindicales.....	64
3.3.1. Instrumentos de negociación colectiva.....	68

CAPÍTULO IV

4. La globalización en el derecho del trabajo.....	71
4.1. Antecedentes históricos.....	71
4.2. Efectos de la globalización.....	73



4.3. Impacto de la globalización en el derecho del trabajo y renuncia de las garantías laborales mínimas en las nuevas formas de trabajo.....	75
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue seleccionado por considerar que es necesario redefinir el estudio del derecho del trabajo con un enfoque global en el ámbito nacional e internacional, debido a que en la actualidad las distintas formas de trabajo han venido a modificar la estructura laboral.

Los objetivos planteados en la siguiente investigación se basaron en lo siguiente: a) Establecer los aspectos históricos y doctrinarios de la actividad del trabajo y desarrollar de forma sistemática el contenido del derecho del trabajo; b) Fundamentar el marco jurídico nacional e internacional de las garantías laborales mínimas; c) Desarrollar las funciones, estructura organización y funcionamiento de las organizaciones que promueven la defensa de los derechos laborales y d) Proponer soluciones a la problemática planteada para dirigir la política laboral del Estado de Guatemala en concordancia a la situación actual. Por lo que los objetivos se han cumplido en el desarrollo de la investigación.

La hipótesis planteada fue comprobada al establecer que el impacto de la globalización el derecho del trabajo produce la renuncia de las garantías laborales mínimas por lo que es imperativo realizar cambios en la estructura laboral y adaptar políticas públicas para garantizar su cumplimiento.

Para el desarrollo de esta investigación se estableció que el objeto general de la investigación, fue alcanzado mediante los métodos: jurídico, sociológico, histórico,



dialectico, analítico, sintético, deductivo e inductivo; se utilizaron las técnicas: investigación documental, observación, estadísticas y bibliográficas para el desarrollo eficaz del presente trabajo.

La tesis consta de cuatro capítulos: el capítulo uno, se refiere al trabajo y el derecho del trabajo, antecedentes históricos del trabajo, el trabajo en la época industrial y en la actualidad; posteriormente se desarrolla la naturaleza jurídica, las características más relevantes, principios y fuentes del derecho del trabajo; el capítulo dos, desarrolla las garantías laborales mínimas y el marco jurídico laboral nacional e internacional que lo fundamentan; el capítulo tres, desarrolla la estructura, organización y funcionamiento de las instituciones de protección del derecho del trabajo a nivel internacional por medio de la Organización Internacional del Trabajo y a nivel nacional a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y finalmente en el capítulo cuatro, contiene el impacto de la globalización en el derecho del trabajo y la renuncia de las garantías laborales mínimas en las nuevas forma de trabajo.

Con el presente trabajo de investigación, se pretende contribuir a la solución del problema planteado, aportando conocimientos doctrinarios, jurídicos y sociales para que sea un aporte a la sociedad.



CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho del trabajo

El trabajo es toda actividad humana y el derecho del trabajo protege esa actividad. El derecho del trabajo se fundamenta en los principios ideológicos y en la legislación nacional e internacional por lo tanto para poder interpretarlo y aplicarlo es necesario realizar un estudio profundo de sus principales instituciones.

1.1. El trabajo

El trabajo como actividad humana está en constante cambio y evolución, en la actualidad se desempeña de diversas maneras, a lo largo de la historia en diversas épocas ha sufrido cambios sustanciales por tal motivo es necesario tener el conocimiento de los diversos acontecimientos y factores que provocaron y promovieron cambios estructurales en la sociedad y en su forma de vida.

1.1.1. Antecedentes históricos del trabajo

“Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de Cristo, se protegen tales actividades del trabajo. El Código de Hammurabi, reglamentaba el trabajo existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, derecho al descanso, a la jornada limitada de trabajo,

estableciéndose asimismo obligaciones a cargo de los artesanos. En Babilonia había hombres libres, esclavos y una categoría intermedia, que eran los nacidos de madre esclava. La condición social del esclavo era más benigna que en Roma. Estos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio y poseer peculio propio.”¹

En la época de la esclavitud el trabajo no tenía ningún valor y las actividades eran realizadas por esclavos sin tener ninguna remuneración y sin reconocérseles ningún derecho, sin embargo podemos encontrar los primeros antecedentes del trabajo en donde no existía un derecho que regulara la relación de trabajo entre patronos y trabajadores pero si los primeros indicios de normas de protección a la actividad del trabajo.

“En la Antigüedad, en Esparta, pueblo guerrero, el reconocimiento social era para quienes dominaban el arte de la guerra como forma de agradecimiento territorial, así como en Atenas lo era para quienes se dedicaban a la actividad política y filosófica. En Atenas el trato no era duro para los esclavos, a pesar de las tareas que se les asignaban. El esclavo se integraba a la familia y a la vida religiosa de ésta.”²

En la antigüedad la actividad humana que se realizaba giraba en relación al desarrollo de las diferentes civilizaciones, así las personas fueron desarrollando y perfeccionando ocupaciones u oficios y puede notarse que las actividades más importantes eran las realizadas por los guerreros, políticos y filósofos.

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo I.** Pág. 09.

² **Ibid.**



“En Roma se presenta la situación de que primitivamente, por ser un país agrícola mira con menosprecio el trabajo industrial y artesano, relegándolo a los esclavos, mientras se reserva el cultivo del campo a los cives más esclarecidos, y así encontramos en su historia y en su derecho la anómala contradicción de un menosprecio injustificado al trabajo industrial, y una exaltación incomprensible al trabajo agrícola.”³

En Roma se desarrolló la actividad de la agricultura, asimismo se dio inicio a las actividades de artesanía y en cierta medida al trabajo industrial realizado esencialmente por esclavos, sobre todo para la elaboración de instrumentos para la guerra.

“En el judaísmo se establece, que en el Antiguo Testamento, se amonesta severamente a aquellos quienes retengan el salario. Así en el Deuteronomio se dispone “No negarás el jornal a tu hermano menesteroso y pobre, o al forastero que mora contigo en la tierra y dentro de sus ciudades. Le pagarás en el mismo día antes de ponerse el sol el salario de su trabajo, porque es un pobre y con eso sustenta su vida, no sea que clame contra ti al Señor, y se te impute a pecado.” También las hay, a título de empleo, en el Libro de Levítico en el cual se dispone que en el primer día de Pascua y el séptimo día de la semana no debe hacerse ninguna obra servil.”⁴

La protección al trabajo, derecho de remuneración y descanso también tienen fundamento bíblico y sirvió para el desarrollo de las actividades durante esa época, al mismo tiempo que existía protección al trabajo, se aceptó el régimen de la esclavitud.

³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 10.

⁴ **Ibíd.**

“Finalmente, fue el cristianismo la doctrina que, a través de Jesucristo, considerado por sus contemporáneos como el “hijo del carpintero”, la que reivindicó el valor del trabajo manual... La esclavitud fue desapareciendo muy lentamente. Así en Roma, durante el Imperio, anterior a Constantino se ve aparecer a los colonos, que eran una especie de siervos no vinculados a un señor individualmente sino a una tierra.”⁵

En la época del cristianismo se le dio valor al trabajo manual y fue el inicio de la desaparición de la esclavitud, vemos una transformación social en donde el esclavo pasa a ser un siervo, es decir de la época de la esclavitud se transforma a una época denominada época de la servidumbre.

“En la Edad Media, con la aparición de la institución de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se comienza el lento camino hacia el trabajo libre. En dicha época la producción se encaraba a través de los gremios de artesanos. Si se aspiraba a recibir alguna remuneración, primero había que aprender el oficio. Los aprendices cuando conseguían dominar la técnica trabajaban para el maestro artesano.”⁶

En la edad media la actividad del trabajo fue esencialmente desarrollada por los artesanos, maestros y aprendices, su estructura se desarrolló a través de los gremios de artesanos. Una de las características de esta época es que se trabajaba paulatinamente y el producto de su trabajo era utilizado para satisfacer sus propias necesidades.

⁵ *Ibíd.*
⁶ *Ibíd.*



1.1.2. El trabajo en la época industrial

“Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el maquinismo, comienza una nueva forma de relación económica. Desaparecidos los antiguos gremios, quedan frente a frente el dueño del capital y una inmensa masa trabajadora que contrata con el empresario, en condiciones absolutamente desiguales. El trabajo de mujeres y niños en las fábricas, las extensas jornadas, la falta de descanso, en una palabra la explotación del hombre por el hombre, caracterizó a esta etapa. El derecho del trabajo tanto individual como colectivo, unido a la concepción del Estado como custodio del bien común y garantista de los derechos de los más débiles, fue la respuesta que las sociedades del siglo XX dieron a la llamada cuestión social.”⁷

En esta época se dio una enorme transformación económica, tecnológica y social de la humanidad, provocando una migración voluntaria de trabajadores del campo a la ciudad, se da una concentración de todos los trabajadores en fábricas. El auge al desarrollo de la producción basado en una estructura en donde el patrono aporta el capital por poseer los medios de producción y la gran mayoría de la población aporta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración provoca que surjan sistemas de organización en el trabajo. Durante esta época los trabajadores padecieron de varios abusos por lo que se inicia un proceso de estudio de esta problemática que paulatinamente va reconociendo derechos a los trabajadores hasta lograr su posterior protección con la creación de normas de carácter laboral, surgiendo así un nuevo derecho que regulara la relación de trabajo.

⁷ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 12.



1.1.3. El trabajo en la actualidad

“Hoy en el siglo XXI, nos encontramos frente a otra revolución, la revolución tecnológica, tanto o más importante que la revolución industrial. Se ha pasado de la economía del esquema fondista de la fábrica al sistema informático de la red. Esta circunstancia, unida al hecho histórico de la caída del muro de Berlín, el neto predominio de los Estados Unidos sobre gran parte del mundo, el surgimiento de las tres nuevas potencias económicas como la Unión Europea, China y Japón, la velocidad de las informaciones, la posibilidad y apetencia por obtener nuevos mercados y mayores ganancias incentivando el consumo de productos y servicios al menor costo posible, la mundialización del comercio en un mundo intensamente comunicado, señalan las condiciones para el proceso de transnacionalización, cuyas incidencias en el ámbito del trabajo son evidentes.”⁸

La revolución tecnológica impacta de manera directa en las actividades del ser humano, por la importancia de esta nueva era es imprescindible modificar la estructura laboral adaptándola a la época actual. En este proceso de globalización las empresas transnacionales buscan en todo el mundo ubicarse en países donde encuentren la mayor cantidad de beneficios para competir a nivel mundial. Las empresas transnacionales introducen cambios sustanciales en la cultura, desarrollo, conocimiento empresarial e interacción social; surgiendo así nuevas formas de trabajo. La problemática que se vislumbra para el derecho del trabajo es que en busca de mejores condiciones se afecte directamente los derechos mínimos del trabajador.

⁸ Franco López, César Landelino. *Ob. Cit.* Pág. 13.

Desde el punto de vista histórico podemos notar que el trabajo en las distintas épocas de la humanidad ha asumido distintas acepciones con criterios válidos en su momento, demostrando a lo largo de la historia que es capaz de provocar revoluciones y crear cambios estructurales, incluso a nivel mundial. El trabajo a lo largo de la historia tristemente se ha utilizado como un medio para enriquecerse unos pocos en detrimento de varios a costa de la explotación del hombre por el hombre y se ha manifestado en una histórica y constante lucha de clases a tal punto que surgió una nueva ciencia del derecho de carácter especial que se le denominó derecho clasista.

Desde el punto de vista económico el trabajo ha sido considerado como un recurso del proceso de producción y el trabajador es considerado una mercancía, por lo tanto se le considera un costo de producción. Desde el punto de vista político el trabajo es un instrumento para atraer adeptos a organizaciones políticas sin embargo se ha protegido y se protege a las clases que detentan el poder es decir a los poseedores de los medios de producción. Desde el punto de vista social el trabajo es un medio para que las personas puedan obtener recursos para satisfacer sus necesidades básicas que garanticen su sobrevivencia y le permita mejorar sus condiciones de vida en beneficio de las familias, el Estado y la sociedad en general. Desde el punto de vista jurídico el trabajo es un derecho humano garantizado por el Estado de Guatemala, por medio del cual se aspira a un desarrollo integral.

Desde cualquier punto de vista y bajo cualquier modelo o sistema político, económico o social el trabajo debe ser sinónimo de desarrollo y todo Estado comprometido con la sociedad debe garantizarlo y velar por su real y efectiva aplicación.



1.2. Derecho del trabajo

El derecho es una ciencia que regula la conducta de la persona en la sociedad, cada área del derecho tiene asignada una función, la función del derecho del trabajo es regular la relación de trabajo entre patrono y trabajador, por lo que es indispensable desarrollar de forma sistemática su naturaleza jurídica, principios, características, fuentes, normas laborales y sus instituciones.

1.2.1. Definición

“Doctrinariamente puede definirse al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”⁹ Legalmente el Código de Trabajo en el Artículo uno establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

De las definiciones anteriores se concluye que el derecho del trabajo es una ciencia del derecho que estudia el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan la relación de trabajo entre patronos y trabajadores en forma individual o colectiva y los efectos jurídicos durante y después de la relación laboral.

⁹ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 20.



1.2.2. Naturaleza jurídica

Según la tradicional división cada área del derecho puede pertenecer al ámbito público o privado, esta división únicamente se realiza para efectos de estudio y aplicación pero con la evolución del derecho han surgido nuevas áreas que por su especificidad se les han llegado a denominar derechos autónomos.

a) Tesis privatista

“Hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el derecho de los trabajadores se consideró de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios. Así, muchas de las instituciones actuales del derecho del trabajo figuraban dentro de los Códigos Civiles y en Guatemala el Código Civil de 1877 regulaba el contrato de locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual del trabajo.”¹⁰ Según esta tesis el derecho del trabajo pertenece al ámbito del derecho privado, por sus antecedentes históricos y su regulación legal aplicada en esa época se ubicó dentro de esta tesis.

“Esta tesis argumenta que el derecho del trabajo se derivó del derecho civil que es un derecho privado y por lo tanto pertenece al ámbito privado. Consideran los defensores de esta tesis que la relación laboral se inicia mediante un contrato en donde existe autonomía de voluntad, además que los intereses en juego son únicamente de

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 80.

patronos y trabajadores, en donde la intervención del Estado se da en forma secundaria y supletoria. Contra esta tesis se argumenta que las instituciones de derecho privado son insuficientes para explicar las instituciones colectivas del derecho del trabajo.”¹¹

El contrato de trabajo fue un contrato de naturaleza civil y se regía por el principio de autonomía de voluntad, se considera que esta tesis no es suficiente para explicar el funcionamiento de organismos de índole administrativo laboral como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Tesis publicista

“En el momento histórico de la creación del derecho del trabajo predominó el principio de interés público en el sentido que se tenía que proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. La crítica a esta tesis argumenta que la relación del patrono y trabajador se inicia y establece en un acto de voluntad de las partes, denominado acto originario que se da únicamente entre las partes contratantes en donde existe autonomía de voluntad y que por lo tanto no es propio del campo publicista.”¹²

El Código de Trabajo en el considerando cuarto literal e) establece: “El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público...” se considera que en el año que fue promulgado el Código de Trabajo se exigía la intervención del Estado con normas de

¹¹ Menjívar, Guillermo. **Apuntes de derecho individual sustantivo del trabajo**. Pág. 23.

¹² Menjívar, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 22.



carácter imperativas y de orden público que buscaban proteger el interés general sobre el interés particular para reivindicar los derechos de la clase social trabajadora que constituye la mayoría de la población.

c) Tesis dualista

“Es una tesis ecléctica que sostiene que el derecho del trabajo participa en ambas ramas del derecho; es pública por la imperatividad de sus normas y la tutela judicial de las mismas y es privada por su naturaleza contractual. Contra esta tesis se argumenta principalmente que la mayoría de normas participa en ese carácter mixto en donde existen normas de derecho público y privado por lo que va en perjuicio de la unidad y configuración del derecho laboral.”¹³

Se considera que esta tesis ha sido desarrollada y argumentada por otras ciencias del derecho asumiendo una posición intermedia en donde únicamente se extraen las ventajas de la tesis privatista y publicista sin embargo no da una explicación profunda y únicamente argumenta que está conformado por instituciones de derecho público y privado.

d) Tesis del derecho social

“Son muchos los estudiosos del derecho que han negado la distinción entre el derecho privado y el derecho público, entre ellos se encuentran los maestros León Duguít y

¹³ Menjívar, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 24.

Hans Kelsen, el primero de ellos francés y el segundo alemán. Estos autores exponen que si bien la división aún subsiste, y nadie cree que sea absoluta, porque todo derecho es público y privado a la vez, estas ideas llevaron a final del siglo XIX al tratadista Otto Von Gierice a dudar de la clasificación ya mencionada, pues según este tratadista, existía una tercera rama jurídica, que no era ni pública ni privada, a diferencia del derecho público y privado, todo derecho procuraba la regulación de las relaciones humanas y contemplaba al hombre como integrante de lo social.¹⁴ Esta teoría tiene fundamento en el derecho romano que considera que el derecho es uno y que la división únicamente se realiza para efectos de estudio y sistematización, sin embargo se considera que esta teoría surge porque la finalidad era proteger a una clase social, es decir a la clase social trabajadora.

“Esta concepción surge debido a que se considera que el derecho del trabajo protege el interés de grupo social, nació con la corriente socialista, argumenta que el derecho del trabajo es un instrumento de protección para la clase mayoritaria. Los detractores de esta tesis argumentan que la evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica en donde no se puede identificar quien es específicamente el sujeto de derechos debido a que el concepto social es muy amplio y tiene poca aplicación jurídica.”¹⁵

El considerando cuarto literal f) del Código de Trabajo se inspira en el principio democrático que orienta a obtener la dignificación económica y moral de los

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 82.

¹⁵ Menjivar, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 25.

trabajadores que constituye la mayoría de la población, sin que por ello llegue a considerarlo como un derecho de una clase social y se aparta del punto de vista individualista enfocándose en los postulados de libertad, igualdad y fraternidad.

e) Tesis del derecho autónomo

Esta tesis expone que el derecho del trabajo ha evolucionado y ha llegado a ser un derecho autónomo, tiene su propia fisionomía, características particulares, instituciones propias y su interpretación es amplia, extensiva y evolutiva.”¹⁶

En conclusión se afirma que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es autónoma, porque sus características son especiales, los principios son exclusivos y las normas jurídicas son de aplicación e interpretación especial. La jurisdicción es privativa, la ejercen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; tiene sus propios procesos, el proceso ordinario laboral y proceso ejecutivo laboral a los cuales se aplica de forma supletoria únicamente en aspectos puntuales y esenciales el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

1.2.3. Características

Las características son todos aquellos aspectos que nos hacen diferenciar de otras ciencias del derecho, existen un gran número de características, las características relevantes de derecho del trabajo podemos indicar que es conciliador, poco formalista,

¹⁶ Menjivar, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 26.



con seguridad jurídica, es dinámico e internacional, por lo tanto se desarrollarán a continuación.

a) Conciliador

La característica de conciliación se encuentra regulada en el considerando sexto del Código de Trabajo que dispone: “Considerando: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

De la disposición anterior se concluye que por medio de la conciliación se permite establecer acuerdos entre patrono y trabajador y celebrar convenios para resolver los conflictos de forma pacífica y conveniente para todos. Por ejemplo, la primera oportunidad de conciliar es directamente entre patrono y trabajadores o con la intervención de amigables compondores o de alguna autoridad administrativa que participa como un mediador, si no se llega a un acuerdo la segunda oportunidad de conciliar es una conciliación administrativa que corresponde realizarla ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y posteriormente en juicio dentro de un proceso judicial.

b) Poco formalista

El principio de tutelaridad exige que los formalismos sean mínimos, tanto sustantiva como procesalmente. Por ejemplo, sustantivamente podemos mencionar que el vínculo laboral no necesita la existencia física del contrato, para que éste exista y se



perfeccione basta que se inicie la relación de trabajo. Procesalmente podemos mencionar que el proceso laboral es oral, no necesita auxilio de abogado, en la demanda no se exige como requisito los fundamentos de derecho y no procede interponer el recurso extraordinario de casación. Estas peculiaridades demuestran que el derecho del trabajo es poco formalista, genera rapidez y economía procesal para resolver casos concretos en el menor tiempo posible, sin embargo que el derecho del trabajo sea poco formalista no significa que sea anti-técnico.

c) Seguridad jurídica

El Doctor Villegas Lara al respecto indica: "... existe la llamada "axiología jurídica" cuyo cometido es el análisis o estudio de los valores que tiene a realizar el derecho."¹⁷... Se entiende pues, este valor como el marco de protección que el régimen de legalidad le proporciona a los ciudadanos."¹⁸

En ese sentido podemos indicar que la seguridad jurídica es un valor que tiene por finalidad la realización del derecho en el marco de la legalidad y juridicidad. Esta característica es de especial importancia en el derecho del trabajo por ser éste poco formalista y para garantizar la seguridad jurídica se deben aplicar los principios del derecho del trabajo y su peculiar forma de interpretación. El fundamento constitucional está regulado en el Artículo dos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹⁷ Villegas Lara, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y teoría general del derecho**. Pág. 61.

¹⁸ Villegas Lara, René Arturo. **Ob. Cit.** Pág. 65.



d) Dinámico

El trabajo es una actividad humana y como tal cambia día a día, su contexto general debe irse adaptando a las condiciones reales que aconseja el principio que el derecho del trabajo es dinámico porque está en constante evolución.

e) Internacionalidad

La producción, intercambio y consumo de bienes y servicios a nivel local e internacional, la transnacionalización de las empresas, el comercio nacional e internacional, la competencia empresarial, la creación de organismos internacionales que protegen derechos laborales, la creación de instrumentos por medio del cual los Estados se comprometen en aplicar normas laborales da origen al derecho internacional del trabajo, que comprende el estudio de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios aceptados y ratificados por Guatemala, aunado a eso la expansión del comercio a través de tratados y convenios internacionales que impactan y modifican necesariamente el derecho del trabajo. Los estudios se deben enfocar desde esa perspectiva, ampliar su contenido por la necesidad de atender un tema de gran magnitud como lo es el fenómeno de la globalización.

1.2.4. Principios o características ideológicas

Características y principios deben funcionar conjuntamente para una correcta interpretación del derecho vigente; los principios del derecho del trabajo se encuentran



consignados en los considerandos del Código de Trabajo que los denominan características ideológicas, de la misma forma existen principios de carácter constitucional desde donde se debe iniciar su estudio para lograr una comprensión correcta, su importancia radica en que la ley le otorga la categoría de fuentes del derecho del trabajo.

Los principios son nociones fundamentales, directrices o lineamientos que cumplen con tres funciones; la primera es la función informativa que inspira la creación de normas jurídicas, que debe utilizarse en el Congreso de la República de Guatemala para el procedimiento de formación y sanción de la ley; la segunda es una función interpretativa, porque orientan la interpretación, que consiste en buscar el significado, sentido o espíritu de las normas jurídicas; la última es una función técnica o dogmática, porque orienta su aplicación para resolver un caso concreto. En conclusión se afirma que los principios son las bases fundamentales que sustentan el ordenamiento jurídico laboral y las columnas vertebrales sobre las cuales se encuentra cimentado el derecho del trabajo.

a) Principio de justicia social

Es el principio rector de todo el derecho del trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo plasma el principio de justicia social. Universalmente se

aceptaron principios de protección al trabajo, jornadas de trabajo, salario, protección a la salud por enfermedades y accidentes y a grupos vulnerables como lo son las mujeres, ancianos y menores.

Según la Organización de las Naciones Unidas “La justicia social es un principio fundamental para la convivencia pacífica y próspera, dentro y entre las naciones. Defendemos los principios de justicia social cuando promovemos la igualdad de género o los derechos de los pueblos indígenas y de los migrantes. Promovemos la justicia social cuando eliminamos las barreras que enfrentan las personas por motivos de género, edad, raza, etnia, religión, cultura o discapacidad.”¹⁹

Fijado el principio de justicia social como eje mundial de toda actividad laboral para que la convivencia de la humanidad pudiera realizarse en un ambiente de paz es indispensable defender y promover los derechos de todos los trabajadores sin ningún tipo de discriminación.

b) Principio de tutelaridad

El Código de Trabajo en el inciso cuarto literal a) establece: “El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” Este es un principio fundamental debido a que la protección jurídica preferente del trabajador

¹⁹ <http://onu.org.gt/fechas-onu/dias-internacionales/febrero/dia-mundial-de-la-justicia-social/> (30 de agosto de 2017).

constituye la razón de ser del derecho del trabajo y sobre el cual giran a su entorno los demás principios. El derecho del trabajo desde sus inicios ha protegido al trabajador y se convirtió en el instrumento que compensa la desigualdad económica de la relación laboral. Esta protección no es contraria al principio constitucional de igualdad, en ese sentido la Corte de Constitucionalidad ha emitido sentencias y opiniones, las cuales nos demuestran que la igualdad se estudia y se interpreta extensivamente de la forma siguiente:

“La ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual, ya que si bien el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, “la norma común” que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, si no que en cuanto que él conlleva una aspiración de justicia. El derecho de igualdad puede expresarse en síntesis como el mismo tratamiento a situaciones iguales y distinto a situaciones diferentes...Debe entenderse así que el derecho constitucional de igualdad es esencialmente jurídico, y debe tenerse presente que la igualdad ante la ley, por naturaleza no equivale a igualdad real, efectiva y absoluta...”Gaceta 73 expediente 232-2004. Fecha de sentencia 30/09/2004. En consecuencia a lo anteriormente indicado por la Corte de Constitucionalidad se concluye que en un régimen democrático, la desigualdad se compensa con un trato jurídico protector y preferente para el más débil.

El fundamento constitucional de este principio se encuentra consagrado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula: “Las leyes

que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son...., tutelares para los trabajadores...” El Artículo 106 último párrafo establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias en materia laboral se deben interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.” El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

La protección del trabajador se refleja en todo el articulado del Código de Trabajo, en el derecho sustantivo y procesal, se concretiza de forma muy especial en la inversión de la carga de la prueba que regula que el contrato de trabajo debe constar por escrito y si el patrono no lo exhibe se presume ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador de conformidad con el Artículo 30; la justa causa de despido la debe probar el patrono según el Artículo 78, de lo contrario tendrá que pagar al trabajador indemnización; en lo relativo a la discriminación salarial el patrono queda obligado a demostrar que el trabajo que realiza el demandante es de menor calidad y valor, establece el Artículo 89 último párrafo; el patrono está obligado a dejar constancia de vacaciones de lo contrario se presume que no las ha otorgado, establece el Artículo 137 del mismo cuerpo legal.

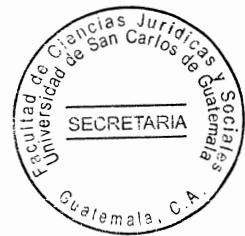
Los Tribunales de Trabajo una vez solicitada su intervención deben actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento de conformidad con el Artículo 285, es por esa razón que en el derecho



del trabajo no existe caducidad de instancia; el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y no es necesaria la intervención de abogado asesor de conformidad con el Artículo 321, en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida de conformidad con el Artículo 332 último párrafo, por lo que no es necesario constituir fianza o garantía como en el proceso civil; si la demanda no cumple con los requisitos de ley, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos de conformidad con el Artículo 334; por otra parte en los juicios de ejecución al verificar el remate de bienes embargados no es necesario que se hagan previamente publicaciones de conformidad con el Artículo 426, es decir que no se requiere que se publiquen edictos en el Diario Oficial por los costos de las publicaciones debido a que el trabajador no tiene la capacidad económica para cubrir los gastos.

Otro aspecto que merece un comentario especial es que en materia laboral no se admite el recurso extraordinario de casación, el ilustre maestro del derecho del trabajo Mario López Larrave al respecto indica: “El recurso de casación es eminentemente técnico y jurídico y para una interposición correcta requiere de gran conocimiento de la materia y obligaría a contratar los servicios profesionales de un abogado, además tanto la preparación para la interposición del recurso como el estudio del tribunal amerita un tiempo prudencial que los procesos se tardarían más y no se cumpliría con la misión de la justicia pronta y cumplida.”²⁰ Con lo anterior podemos demostrar cómo se materializa el principio de tutelaridad en el ordenamiento jurídico de Guatemala.

²⁰ López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 122.



c) Principio de garantías mínimas o derechos mínimos

El Código de Trabajo en el considerando cuarto literal b) regula: “El Derecho del Trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador...**” El Artículo 22 del Código de Trabajo establece: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente, Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

Por medio de éste principio se establece y se fija un límite, éste límite es la línea que divide la imperatividad y la autonomía de voluntad, es el punto de partida de toda relación laboral, los derechos mínimos están contenidos inicialmente en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, seguidamente desarrollados por el Código de Trabajo y en los Convenios Internacionales de trabajo, comprende todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo

d) Principio de irrenunciabilidad de las garantías mínimas

El Código de Trabajo en el considerando cuarto literal b) regula: “El Derecho del Trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...**” La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 regula: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores....Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un

convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, o limitación de los derechos de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” El Código de Trabajo en el Artículo 12 en una similar redacción también consagra este principio.

De las disposiciones anteriores se puede concluir que las normas del derecho del trabajo son protectoras del trabajador, y por lo tanto éste no puede renunciar a los derechos mínimos, de ser así no tendrá validez aunque de su consentimiento expreso en cualquier clase de documento.

e) Principio de superación de garantías mínimas

El Código de Trabajo en el considerando cuarto literal b) regula: “El Derecho del Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador...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.”

De la disposición anterior se deduce que son tres formas a través de las cuales se puede superar las garantías mínimas, primero por medio de la contratación individual, segundo por medio de la contratación colectiva y por último a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; es factible que el trabajador pueda mejorar sus



derechos por medio de la contratación individual, sin embargo es el pacto colectivo de condiciones de trabajo el instrumento de superación por excelencia.

De la misma forma se deduce que las condiciones a superar deben de realizarse en estricta relación a las condiciones económicas de la empresa, es decir las peticiones que se van a negociar deben ser razonables, la empresa tiene que tener la posibilidad de cumplirlas para que no se afecte la estabilidad financiera y así se procure un desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

f) Principio de necesidad

Este principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo de la forma siguiente: “El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...”

Este considerando consagra la necesidad que exista el derecho del trabajo para que regule la relación entre el capital y el trabajo, siendo esta una necesidad bilateral en donde el patrono necesita proteger su propiedad privada e incrementar su riqueza y el trabajador necesita desarrollarse, garantizar su vida y salud; si no existiera el derecho del trabajo patronos y trabajadores pactarían libremente lo que generaría relaciones laborales injustas. Las prestaciones dignas generan trabajadores satisfechos y ese equilibrio de la relación laboral lo proporciona el derecho del trabajo con normas que deben ser de carácter vigente y positivo en donde exista una real y efectiva aplicación y



no sea únicamente un catálogo de buenas intenciones.

g) Principio de imperatividad

Este principio se encuentra regulado en el considerando cuarto literal c) del Código de Trabajo de la forma siguiente: “El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...” El Artículo 102 literal ñ) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Son derechos mínimos... fijación de normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo....”

El Artículo 14 del Código de Trabajo establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”

De las disposiciones anteriores se determina que por medio del principio de imperatividad el Estado en el ejercicio de su *lus Imperium*, establece que las normas sean de cumplimiento obligatorio. El carácter de normas imperativas es de especial importancia en el derecho del trabajo, esta es una imperatividad absoluta en cuanto a las prestaciones mínimas que son de orden público reguladas únicamente por el Estado para asegurar el cumplimiento de sus fines.



h) Principio de realidad

Este principio se encuentra establecido en el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo que regula: “El Derecho del 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 una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...”

En ese sentido la Corte de Constitucionalidad ha emitido criterio de la manera siguiente: “Entre los principios del Derecho del Trabajo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se le conoce en otros países... El principio aludido es de amplia aplicación en el seno de la disciplina laboral y es uno de los medios técnicos frecuentemente utilizados por los jueces de trabajo al momento de atacar actos fraudulentos o simulados. Se entiende en tal sentido, que el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en hechos objetivos y apreciables, y que en caso de discordancia entre hechos y lo documentado -de buena o mala fe por las partes-, deben darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho.” (Criterio emitido por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes 145-2007, 112-2007 y 25-81 2007)

El principio de realidad consagra la importancia del derecho del trabajo y reafirma la característica de autonomía porque su análisis debe de realizarse conforme a la naturaleza de la relación laboral, esto permite la correcta aplicación del derecho aunque se encubra el carácter de la relación laboral.



i) Principio de objetividad

Este principio se encuentra establecido en el considerando cuarto literal d) del Código de Trabajo que establece: “El Derecho del Trabajo es un derecho realista y objetivo... 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.” Este principio obliga a que todo se debe analizar desde la perspectiva objetiva con base en los acontecimientos que son apreciables.

j) Principio indubio pro-operario

Es un principio de interpretación que complementa el principio de tutelaridad del derecho del trabajo, no se encuentra plasmado en los considerandos del Código de Trabajo pero su fundamento es constitucional; está consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, funciona en dos vertientes, en cuanto a la interpretación y en cuanto a su alcance; en cuanto a la interpretación se aplica cuando existe una misma norma jurídica que se puede interpretar de dos formas y se debe resolver según la condición más favorable al trabajador; sobre el alcance se enfoca en el caso de existir dos o más normas jurídicas que se apliquen en el mismo ámbito temporal, espacial y personal de validez, se debe aplicar la norma más favorable y no la norma de mayor jerarquía, esto no quiere decir que en el derecho del trabajo prevalece la ley ordinaria sobre una ley constitucional, significa que se aplica un principio de carácter constitucional porque la propia constitución nos indica la forma de interpretación.



1.2.5. Fuentes del derecho del trabajo

Cabanellas define las fuentes del derecho como: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época”.²¹ El Doctor Villegas Lara define a las fuentes como: “origen, fenómeno de donde proviene.”²²

De conformidad con las definiciones anteriores se concluye que las fuentes del derecho del trabajo son todos los hechos, acontecimientos, fenómenos y documentos que producen efectos mediatos o inmediatos que dan origen al derecho del trabajo.

Las fuentes generales del derecho se clasifican en fuentes históricas, reales o materiales y formales. Las fuentes históricas son acontecimientos que de forma mediata promovieron la creación de normas o disposiciones laborales, por ejemplo la Revolución Industrial, la Revolución de 1944 en Guatemala que da origen a la creación del Código de Trabajo y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las fuentes reales o materiales son los acontecimientos que de forma inmediata promueven la creación de normas o disposiciones laborales a través de las distintas circunstancias y hechos económicos, sociales, políticos y culturales, producto de las actividades humanas, por ejemplo el Tratado de Libre Comercio. Las fuentes formales son las formas que adoptan los mandamientos sociales a través del cual se manifiesta el derecho.

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 190.

²² Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Tomo I. Pág. 22.



El Artículo dos de la Ley del Organismo Judicial establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

De la regulación anterior se deduce que el término ley se refiere a la legislación. La legislación es la principal fuente del derecho del trabajo, que comprende todo el ordenamiento jurídico laboral que regula reglas jurídicas de observancia general y obligatoria. La jurisprudencia es una fuente complementaria que comprende la serie de sentencias uniformes dictada por tribunales de mayor jerarquía en un mismo sentido en la resolución de casos concretos, es fuente creadora de normas generales de interpretación e integración que conducen al estudio del derecho y realización de justicia. La costumbre es una fuente accesoria, únicamente se aplica en defecto de ley o por delegación de la misma, es derecho no escrito que se forma mediante la repetición de ciertas formas de comportamiento que van adquiriendo carácter de obligatoriedad, su surgimiento es instantáneo y sin intervención estatal. El Código de Trabajo nos remite a la costumbre y a los usos locales en el Artículo 116.

La doctrina es una fuente del derecho que consiste en todos los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho; con el propósito teórico y de sistematización y con la finalidad de interpretar y aplicar las normas. Por la especialidad del derecho del trabajo, por el lento proceso legislativo, la doctrina planteada por los científicos es de gran importancia porque va avanzando conforme las nuevas necesidades.



La especialidad de las fuentes del derecho del trabajo radica en que además de las fuentes generales tiene fuentes exclusivas. Las fuentes exclusivas pueden ser escritas y no escritas, las escritas comprenden los pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo. Las fuentes no escritas comprenden la equidad, la costumbre y los usos locales.

CAPÍTULO II

2. Garantías laborales mínimas

Las garantías laborales mínimas fijan un límite que se convierte en el punto de partida por lo que deben ser conocidos por las partes de la relación laboral, autoridades administrativas y judiciales que intervienen en la realización del derecho, su comprensión, estudio y aplicación facilita el conocimiento de los distintos instrumentos de carácter internacional que lo fundamentan.

2.1. Definición

Según Manuel Osorio garantía es: "Protección frente a peligro o riesgo."²³ En consecuencia podemos indicar que las garantías laborales mínimas son principios que gozan de protección constitucional para cumplir el máximo de los fines del Estado, la justicia social.

2.2. Marco jurídico

El fundamento de las garantías laborales mínimas se encuentra contenido en todo el ordenamiento jurídico guatemalteco, iniciando en la Constitución Política de la República de Guatemala, seguidamente el Código de Trabajo como ley ordinaria desarrolla el contenido constitucional y en las leyes reglamentarias e individualizadas,

²³ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1ª edición electrónica.



además en convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, declaración americana de los derechos y deberes del hombre, declaración universal de derechos humanos, pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” que se desarrollan a continuación.

2.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El Artículo 14 establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. El Artículo 15 regula: “Toda persona tiene derecho a descanso, honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.” El Artículo 16 dispone: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, vejez y de incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de su subsistencia.”

El capítulo segundo relativo a los deberes en el Artículo 37 establece: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.”



La declaración americana de los derechos y deberes del hombre es uno de los primeros instrumentos internacionales que contiene normas con las cuales se dignifica a la persona, protegiendo uno de los derechos esenciales como lo es el derecho del trabajo, una justa retribución, derecho al descanso y el deber al trabajo con una visión de progreso material y espiritual.

2.2.2. Declaración Universal de Derechos Humanos

El Artículo 23 establece: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.”

El Artículo 24 regula: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.” El Artículo 25 regula: “1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, vivienda, la asistencia médica, y servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por



circunstancias independientes a su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial...”

La declaración universal de derechos humanos fue proclamada por la Asamblea de Naciones Unidas y representa el ideal común de todas las regiones del mundo, con el objeto de impulsar la libertad la justicia y la paz, enfocándose en la dignidad, en el progreso y en elevar el nivel de vida de la sociedad y se convierte en una reafirmación y ampliación de derechos básicos del trabajador.

2.2.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Artículo seis establece “1. Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

El Artículo siete dispone: “Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias



que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione, como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, se basa en los principios de la declaración universal de derechos humanos, en el cual se plasma que además de los derechos individuales el individuo tiene derechos que deben ser ejercidos en forma colectiva, contiene los derechos denominados derechos de segunda generación dentro de los cuales son de vital importancia los derechos relativos al trabajo.

2.2.4. Protocolo de San Salvador

El Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales denominado “Protocolo de San Salvador” en el Artículo seis preceptúa: “Derecho al trabajo 1. Toda persona tiene derecho al



trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

El Artículo siete regula: “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de



las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional; e. La seguridad e higiene en el trabajo; f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”

El protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos, le otorga protección universal a la persona y complementa el derecho interno de los estados americanos y considera que para realizar el ideal del ser humano es necesario reafirmar, desarrollar y perfeccionar los derechos de las personas que son esenciales para su desarrollo y progreso.

2.2.5. Constitución Política de la República de Guatemala

Establece el trabajo como un derecho humano en título II denominado derechos humanos y en el capítulo II desarrolla los derechos sociales, específicamente en la

sección octava lo relativo al trabajo. El Artículo 102 regula: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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

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

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

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

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

f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;



j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;



m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, está sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

p. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por



mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

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

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

r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del



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

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

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

El Estado de Guatemala basado en los instrumentos internacionales plasma y fija derechos que como mínimo garanticen una vida digna; una jornada de trabajo mínima que proteja la salud; descansos diarios y semanales que permitan cumplir y participar en actividades de carácter social, religioso y cultural y una serie de derechos con el objeto de procurar un desarrollo integral de las personas.

2.2.6. Convenios internacionales ratificados por Guatemala

De conformidad con el Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala el Estado participará en los convenios y tratados internacionales o regionales que se refiere a asuntos de trabajo y que conceda a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan todos los



trabajadores de la República de Guatemala. Por la importancia de los mismos a continuación se presenta un resumen de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala agrupados por materias para una mejor ubicación.

Convenios relativos a la administración del trabajo. Convenio No. 63, 1938, Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 22-08-61. Convenio No. 81, 1947, Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 129, Inspección de trabajo en la Agricultura. Ratificado el 20 de mayo de 1994. Publicado el 7-10-94. Convenio No. 144, 1976, Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 160, 1985, Estadísticas del Trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 6-03-89.

Convenios relativos al descanso semanal y vacaciones pagadas. Convenio No. 14, 1921, Descanso Semanal en las empresas industriales. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-08-88. Convenio No. 101, 1952, Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 10-11-61. Convenio No. 106, 1957, Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 10 de noviembre de 1959. Publicado el 19-12-59.

Convenios relativos a categorías especiales de trabajadores. Gente de mar: Convenio No. 108, 1958, Documentos de identidad de la gente de mar. Ratificado el 10 de noviembre de 1960. Publicado el 29-12-60. Convenio No. 109, 1958, Salarios, horas de



trabajo a bordo y dotación. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 14-11-61.

Convenio No. 112, 1959, Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 23-10-61. Convenio No. 113, 1959,

Examen médico de los pescadores. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 02-

11-61. Convenio No. 114, 1959, Contrato de enrolamiento de los pescadores. Ratificado

el 22 de junio de 1961. Publicado el 24-10-61. Personal de enfermería: Convenio No.

149, 1977, Personal de Enfermería. Ratificado el 9 de mayo de 1995. Publicado el 12-

01-96.

Convenios relativos a empleo y recursos humanos. Convenio No. 88, 1948, Servicio del

Empleo. Ratificado el 8 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 96,

1949, Agencias retribuidas de colocación. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado

el 12-02-52. Convenio No. 122, 1964, Política de Empleo. Ratificado el 19 de agosto de

1988. Publicado el 19-10-88.

Convenios relativos a horas de trabajo. Convenio No. 1, 1919, Horas de Trabajo en la

Industria. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-08-88. Convenio No. 30,

1930, Horas de trabajo en el comercio y oficinas. Ratificado el 22 de junio de 1961.

Publicado el 25-08-61.

Convenios relativos a grupos vulnerables: a) Discapacitados. Convenio No. 159, 1983,

Sobre la readaptación profesional y el empleo. Ratificado el 05-04-94. Publicado el 18-

07-94. b) Trabajo infantil. Convenio No. 182, 1999, Sobre las peores formas de trabajo

infantil ratificado el 23 de julio del 2001. Publicado el 10-08-01.



Convenios relativos a la igualdad de oportunidades y de trato. Convenio No. 19, 1925, Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 24-08-61. Convenio No. 100, 1951, Igualdad de remuneración. Ratificado el 28 de junio de 1961. Publicado el 21-9-61. Convenio No. 111, 1958, Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 20 de septiembre de 1960. Publicado el 26-10-60. Convenio No. 154, 1981, Negociación Colectiva. Ratificado el 29 de octubre de 1996. Publicado el 13-05-97.

Convenios relativos a la libertad sindical. Convenio No. 11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-8-88. Convenio No. 87, 1948, Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 98, 1949. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado el 12-02-52. Convenio No. 141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89.

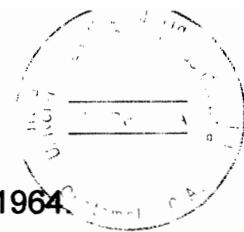
Convenios relativos a política social. Convenio No. 117, 1962, Normas y Objetivos básicos de la Política Social. Ratificado el 7 de febrero de 1939. Publicado el 16-03-89. Convenio relativo a plantaciones. Convenio No. 110, 1958, condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 31-08-61. Convenio relativo a la prohibición del trabajo forzoso. Convenio No. 29, 1930, Trabajo Forzoso. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 105, 1957, Abolición del Trabajo forzoso. Ratificado el 10 de noviembre de 1959.



Publicado el 19-12-59.

Convenios relativos a salarios. Convenio No. 26, 1928, Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 20 de abril de 1961. Publicado el 09-05-61. Convenio No. 94, 1949, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52. Convenio No. 95, 1949. Protección del Salario. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 12-02-52. Convenio No. 99, 1951, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 13-10-61. Convenio No. 131, 1970, Fijación de salarios mínimos. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-08-88.

Convenios relativos a seguridad e higiene en el trabajo. Convenio No. 161, 1985, Servicios de Salud en el trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 06-03-89. Dentro de la protección contra riesgos específicos: a) Sustancias y agentes tóxicos. Convenio No. 13, 1921, Sobre la cerusa (pintura). Ratificado el 05 de enero de 1990. Publicado el 27-07-90. Convenio No. 162, 1986, Utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 06-03-89. b) Maquinaria. Convenio No. 119, 1963, Protección de la maquinaria. Ratificado el 14 de febrero de 1964. Publicado el 06-03-84. c) Peso máximo. Convenio No. 127, 1967, Peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratificado el 11 de mayo de 1983. Publicado el 23-11-83. d) Medio ambiente Convenio No. 148, 1977, Medio ambiente de Trabajo, (Contaminación del aire, ruido y vibraciones). Ratificado el 22 de febrero de 1946. Publicado el 27-05-96. Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad: a) Industrias de la construcción. Convenio No. 62, 1937, Prescripciones de

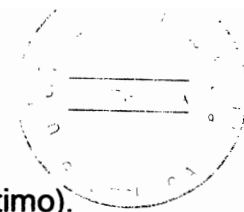


seguridad en la industria de la edificación. Ratificado el 1º. de noviembre de 1964. Publicado el 27-11-64. Convenio No. 167, 1988, La seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 07 de octubre de 1991. Publicado el 09-03-92 b) Comercio y oficinas. Convenio No. 120, 1964, Higiene en el Comercio y Oficinas. Ratificado el 3 de octubre de 1975. Publicado el 5-11-75.

Convenio relativo a la seguridad social. Convenio No. 118, 1962, Igualdad de Trato de Nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 21 de octubre de 1963. Publicado el 25-11-63.

Convenios relativos al trabajo de las mujeres. Convenio No. 45, 1935, Trabajo subterráneo. Ratificado el 07 de marzo de 1960. Publicado el 30-03-60. Convenio No. 89, 1948, Trabajo nocturno de las Mujeres. Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 103, 1952, Protección de la Maternidad. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89.

Convenios relativos al trabajo de los menores. Edad mínima: Convenio No. 10, 1921, Edad Mínima en la Agricultura. Ratificado el 3 de mayo de 1938. Publicado el 11-08-88. Convenio No. 15, 1921, Edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 58, 1936, Edad mínima trabajo marítimo. Ratificado el 16 de octubre de 1961. Publicado el 29-02-62. Convenio No. 59, 1937, Edad Mínima en la Industria. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 138, Edad mínima de trabajo. Ratificado el 27 de abril de 1990. Publicado el 21-01-91. Exámen



médico. Convenio No. 16, 1921, Examen médico de los menores (trabajo marítimo). Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 77, 1946, Exámen Médico de los menores en la industria. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 78, 1946, Exámen Médico de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 124, 1965, Exámen médico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Trabajo nocturno. Convenio No. 79, 1946, Trabajo Nocturno de los Menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 90, 1948, Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52.

Convenio relativo a trabajadores migrantes. Convenio No. 97, 1949, Trabajadores Migrantes. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio relativo a trabajadores indígenas. Convenio No. 50, 1936. Reclutamiento de trabajadores indígenas. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 64, 1939, Contratos de trabajo de trabajadores indígenas. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-03-89. Convenio No. 65, 1939. Sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 19-11-61. Convenio No. 86, 1947, Duración máxima de los Contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52. Convenio No. 104, 1955, Abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 3 de mayo de 1986. Publicado el 11-08-88. Convenio No. 169, 1989, Pueblos indígenas y tribales. Ratificado el 5 de junio de 1996.



Convenios relativos a la revisión de convenios. Convenio No. 80, 1946. Sobre la revisión de los artículos finales. Ratificado el 1º. De octubre de 1947. Convenio No. 116, 1961, Sobre la revisión de los artículos finales. Ratificado el 25 de enero de 1965.



CAPÍTULO III

3. Organizaciones de protección del derecho del trabajo

Las organizaciones que protegen la actividad humana del trabajo son de vital importancia para la efectiva aplicación del derecho ya que fijan las rutas a seguir y las políticas a desarrollar, a nivel internacional le compete a la Organización de Internacional del Trabajo realizar estudios, recomendaciones y promover la regulación de la actividad del trabajo y a nivel nacional le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión social con exclusividad la actividad laboral, asimismo existen organizaciones sindicales que coadyuvan a la defensa protección y promoción de las relaciones laborales.

3.1. Organización Internacional del Trabajo

La organización Internacional del Trabajo es una agencia especializada de Naciones Unidas, está integrada por 187 Estados miembros, la participación de la mayoría de países del mundo con la representación de patronos, trabajadores y gobierno permite a nivel mundial realizar estudios sobre la situación del trabajo a nivel mundial.

3.1.1. Antecedentes históricos

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, En 1920 la OIT estableció su



sede en Ginebra, su primer director fue el francés Albert Thomas que lo logró en tan solo dos años la aprobación de 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones. En 1925 se creó un comité de expertos cuya función esencial es la supervisión de la aplicación de las normas. Durante este periodo se aseguró una firme presencia de la organización en el mundo.

En 1932 fue nombrado como Director General Harold Butler, se adoptaron medidas para fortalecer a la organización para el caso de que llegara a estallar una nueva guerra mundial, en 1934 logró la adhesión de los Estados Unidos. Durante su mandato se desplegaron esfuerzos para examinar los problemas laborales e industriales de sectores específicos. En 1939 fue nombrado como Director General el estadounidense John Winant. En 1940 trasladó la sede de la OIT en forma temporal a Montreal, Canadá por motivos de seguridad en medio de la Segunda Guerra Mundial,

En 1941 fungió como director en funciones Edward Phelan, quien en 1946 fue nombrado Director General con efecto retroactivo desde 1941. En 1944 en plena Segunda Guerra Mundial con la participación de delegados tripartitos de 41 países se aprobó la Declaración de Filadelfia, incorporada a la constitución. En junio de 1945, se adoptó en San Francisco la Carta de las Naciones Unidas, y comenzó a precisarse el modelo de organización internacional de la posguerra. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas.

Entre 1948 y 1970, el estadounidense David Morse fue Director General, experimentó una constante evolución, logró construir una organización que se había deteriorado



durante la Segunda Guerra Mundial, durante este periodo se duplicó el número de países miembros, convirtiéndose en una organización universal. Fue elegido Director General por unanimidad para un mandato de diez años y unánimemente reelegido para mandatos de cinco años en 1957, 1962 y 1967. Creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. En 1969 en su 50 aniversario la organización ganó el Premio Nobel de la Paz.

Entre 1970 y 1973, asumió como Director General el británico Wilfred Jenks, en este periodo se avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Facilitó el establecimiento de estrechas relaciones de trabajo entre los organismos de las Naciones Unidas, hizo extensivas las actividades en América Latina, Asia y África.

En 1973 fue nombrado como Director General el francés Francis Blanchard quien extendió la cooperación técnica con países en desarrollo y logró evitar el deterioro de la organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE.UU. En 1987 se celebró la reunión de alto nivel sobre el empleo y el ajuste estructural, fue la primera vez que el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional participaron de forma activa.

En 1989 asumió el cargo de Director General Michel Hansenne de Bélgica y condujo la organización después del fin de la Guerra Fría, puso énfasis en la importancia de



colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales, promovió la descentralización con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra. Sus funciones estuvieron marcadas por numerosos hechos y acontecimientos como la caída del Muro de Berlín y el desmoronamiento del comunismo, el cuestionamiento de los modelos de desarrollo y de asistencia a países del tercer mundo, las dudas expresadas acerca del pleno empleo en los países industrializados y el nacimiento de la globalización, durante ese período, los debates más importantes giraron en torno a la globalización, la liberalización del comercio y la cláusula social.

En 1999 fue nombrado como Director General el chileno Juan Somavia, fue reelegido en 2003 para un segundo mandato de cinco años y en 2008 para un tercer mandato. Planteó la importancia de convertir el trabajo decente en un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. También ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la organización en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos temas de carácter universal son de especial importancia por el impacto de la globalización en el derecho del trabajo.

En 2012 el británico Guy Ryder fue elegido como el décimo Director General de la OIT y comenzó su mandato de cinco años, promueve empleo, la protección social, la lucha contra la pobreza y la igualdad.

La historia casi centenaria de la OIT es un ejemplo que instituciones sólidas capaces de fijar principios universalmente validos y de superar crisis mundiales además de

adaptarse a las circunstancias actuales y a la constante evolución mundial, siendo una muestra que los liderazgos ejercidos por personas capaces y valientes con amplio conocimiento y experiencia son importantes en la dirección de las instituciones.

3.1.2. Funcionamiento

Está integrada por gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores y funciona con un sistema de diálogo social en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, garantizando que las opiniones de los interlocutores sociales se reflejen en normas laborales, políticas y programas.

3.1.3. Estructura

La Organización Internacional del Trabajo está integrada por tres órganos fundamentales, la conferencia internacional del trabajo, el consejo de administración y la oficina internacional del trabajo.

a) Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano supremo de la organización, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales, es una especie de parlamento internacional del trabajo y un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Cada Estado miembro está



representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos; los delegados empleador y trabajador se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Las funciones más importantes son elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que se plasmas en convenios y recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales adoptados y ratificados por los Estados miembros. La ratificación crea una obligación jurídica de aplicar las disposiciones del convenio, las recomendaciones orientan la acción en el plano nacional, no están sujetas a ratificación ni son jurídicamente vinculantes. Además le corresponde adoptar resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras, aprueba el programa de trabajo y el presupuesto cada dos años el cual es financiado por los Estados miembros. El tema central es la memoria que presenta cada año el Director General. En el 2004 la memoria presentada el tema central fue una globalización justa para crear oportunidades para todos. Este informe refleja que la globalización es un tema central a nivel mundial en donde la mayoría de países del mundo inician un estudio del impacto de la globalización en ámbito laboral.

b) Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo, toma decisiones sobre la política y establece el programa, el presupuesto y elige al Director General. Está integrado por 56



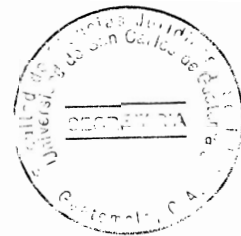
miembros titulares (28 gobiernos, 14 empleadores y 14 trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la conferencia cada tres años, se reúne tres veces al año en marzo, junio y noviembre en Ginebra.

c) Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente, responsable de las actividades, está bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, es asistida por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos y por comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos.

3.1.4. Objetivos

La Organización Internacional del Trabajo tiene por objetivos la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, sus objetivos giran en relación a cuatro ejes estratégicos que son: promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; crear mayores oportunidades, empleos e



ingresos dignos; fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Las normas internacionales del trabajo son de beneficio para el desarrollo de todas las personas por ser el trabajo parte de la vida diaria de todos y por su calidad de seres humanos se debe realizar en condiciones adecuadas; creando un marco jurídico internacional estable que garantiza un crecimiento económico y el desarrollo de todos los actores de la economía global en condiciones de igualdad.

Las normas internacionales representan el consenso internacional y reflejan los conocimientos y la experiencia de todo el mundo, la correcta aplicación permite que un país genere empleos más estables y calificados. Los inversores extranjeros valoran la calidad de la mano de obra y la estabilidad política y social. Todos los países pueden tener caídas económicas imprevistas y provocar crisis graves por devaluaciones de la moneda y por la caída de los precios del mercado, estas crisis pueden superarse por medio de políticas activas de mercado y de trabajo que incluya sistemas de protección social a efectos de garantizar una mayor protección frente a las crisis económicas. La protección social, la seguridad y la salud en el trabajo con cobertura a nivel nacional, reducen la pobreza.

3.1.5. Organización Internacional del Trabajo en Guatemala

Guatemala pertenece a la región de la oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Esta oficina fue instalada en 1969, en la ciudad de San José, Costa Rica, tiene bajo su cobertura a ocho países, ubicados en América Central y en el



Caribe. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Las funciones esenciales son formular políticas y programas que promueven los derechos humanos y laborales fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo en la región, cuenta con un equipo de especialistas en las diferentes áreas del ámbito laboral que ejecutan proyectos de cooperación técnica.

3.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una institución pública dependiente del Organismo Ejecutivo, sus funciones además de estar reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y desarrolladas en la Ley del Organismo Ejecutivo se encuentran establecidas en el Código de Trabajo.

3.2.1. Antecedentes históricos

El Ministerio de Trabajo y Previsión social surge con la Revolución de 1944. El primer antecedente administrativo laboral es el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, por medio del cual se crea la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. En 1945, se emitió el Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala Ley del Organismo Ejecutivo que organizaba al Estado en Ministerios surgiendo con



esto el Ministerio de Economía y Trabajo que tenía funciones económicas y competencia en asuntos administrativos de trabajo. En el primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

3.2.2. Competencia administrativa

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un órgano administrativo centralizado y subordinado al Organismo Ejecutivo, con competencia a nivel nacional, los órganos administrativos son el medio o instrumento para que el Estado manifieste su voluntad como persona jurídica y realice sus actividades que le corresponden de conformidad a la ley, prestando servicios públicos para la realización del bien común.

La competencia administrativa es el conjunto de atribuciones y potestades que la ley le asigna a cada órgano administrativo para que preste un servicio público y con ello colabore con la realización del bien común; las atribuciones son las actividades que el órgano administrativo está obligado a realizar por asignación de ley; las potestades son las distintas facultades que la ley le otorga al órgano administrativo un poder o autoridad para tomar decisiones y así cumplir con sus atribuciones.

El fundamento constitucional de la competencia administrativa de los Ministerios de Estado se encuentra establecida inicialmente en la Constitución Política de la República de la manera siguiente: "Artículo 193. Ministerios. Para el despacho de los negocios del



Organismo Ejecutivo, habrá los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma les señale.” Cada ministerio está a cargo de un Ministro, las funciones más trascendentales son, refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez; participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita.

Siguiendo el orden jerárquico del ordenamiento jurídico guatemalteco la competencia de los Ministerios de Estado está desarrollada en la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto número 114-97 del Congreso de la República, de la forma siguiente: “Artículo 19. Ministerios. Para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo tendrá los siguientes ministerios:...12. Ministerio de Trabajo y Previsión Social...” Los Ministros de Estado son los funcionarios titulares de los ministerios dependen del Presidente de la República, quien los nombra y los remueve y sus labores son coordinadas por el Vicepresidente de la República. Los Ministros son los rectores de las políticas públicas y deben coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas que tengan funciones relacionadas con el Ministerio.

La competencia exclusiva del Ministerio de Trabajo y Previsión social se encuentra establecida en el Código de Trabajo en el título noveno relativo a la organización administrativa del trabajo; el Artículo 274 establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a éstas materias, que no sean



ejecutivos, registro de socios, contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido. Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión. Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, asimismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo. Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

b) Inspección General de Trabajo

El Artículo 278. Regula: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...” El Artículo 279 regula: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.”

c) Comisión Nacional del Salario

El Artículo 105 preceptúa: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones



paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salario Mínimo....”

3.3. Organizaciones sindicales

El derecho colectivo se desarrolla por medio de las organizaciones sindicales en el ejercicio de su derecho de asociación. El derecho de asociación profesional es el derecho que la constitución y la ley le otorga a patronos y trabajadores para unirse o asociarse y organizarse con el objeto de realizar el estudio, protección y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes; su fundamento constitucional se encuentra establecido en el Artículo 34 y 104 literal q) y en el Artículo 211 del Código de Trabajo. El derecho de asociación profesional comprende el derecho de sindicalización o libertad sindical y el derecho de coalición.

Manuel Osorio define el derecho colectivo de trabajo de la manera siguiente: “El que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.”²⁴

De la definición anterior y de conformidad con el ordenamiento jurídico guatemalteco podemos definir que el derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho del

²⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 1ª Ed. Electrónica. Pág. 300.



trabajo que estudia el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan la relación de trabajo entre patronos y trabajadores cuando estos se unen y forman una organización sindical.

“El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema el desarrollo de la persona y esa finalidad suprema se realiza mediante el dinamismo del derecho colectivo del trabajo. A través de la negociación colectiva los trabajadores logran equiparar su condición negociadora a la de sus empleadores para establecer bases de participación, formas de actuación en el ámbito jurídico, garantías a favor de los trabajadores en general y sobre todo para lograr que el Estado los involucre en los cuadros decisorios de algunas instituciones.”²⁵

Mejorar las condiciones de la persona como trabajador influye en la sociedad y por medio del principio de superación de garantías mínimas se puede llegar a cumplir con la finalidad del derecho colectivo del trabajo, a través de la negociación colectiva se pueden llegar a la creación de instrumentos de negociación colectiva que son de gran importancia para la protección y mejoramiento de las condiciones del trabajador en las nuevas tendencias de trabajo.

a) Sindicatos

El Artículo 206 del Código de Trabajo establece: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio

²⁵ Echeverría Morataya Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 30.



independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.” El convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización en el Artículo 10 regula: “En el presente convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

Del análisis de los artículos anteriores se concluye que sindicato es toda organización permanente de trabajadores o patronos que en el ejercicio de su derecho constitucional de asociación se unen adquiriendo personalidad jurídica, con el fin exclusivo de realizar el estudio, protección y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes de sus afiliados y en sentido más amplio para el progreso social.

El sindicato legalmente constituido e inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una persona jurídica con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, los órganos que lo conforman son:

a) Asamblea General. Está constituida por todos sus afiliados, es el órgano supremo cuya función es fijar las políticas de cada sindicato y por lo tanto es el órgano legislativo y de decisión.

b) Comité Ejecutivo. Es el órgano ejecutivo cuya función esencial es ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general y el conjunto de sus miembros ejerce la representación legal del sindicato;



c) Consejo Consultivo. Es el órgano de asesoría y sus atribuciones se limitan a emitir opiniones sobre situaciones concretas.

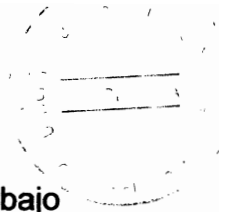
d) Comisión Específica de Fiscalización. Es el órgano que tiene a su cargo la revisión de la rendición de cuentas.

Los principios democráticos que deben regir a todos los sindicatos son la voluntad de las mayorías, voto secreto y un voto por persona con lo que se garantiza que sea el sindicato capaz de tomar las decisiones para hacer cumplir la voluntad de la mayoría. Estos principios son los que deben hacer valer toda organización sindical responsable para adquirir la credibilidad y recuperar la confianza que los propios trabajadores y la sociedad en general han perdido en tan noble institución.

Los sindicatos en el ejercicio de su derecho de asociación pueden fusionarse con otros sindicatos, de la misma forma pueden unirse varios sindicatos para formar grupos con más fuerza denominados federaciones e incluso en confederaciones sindicales de patronos o trabajadores.

b) Federaciones sindicales

El Artículo 233 del Código de Trabajo regula: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación...” Con lo cual podemos concluir que la federación de sindicatos es la unión de cuatro o más sindicatos, integrada por afiliados que deben ser sindicatos, conservando cada uno su personalidad jurídica.

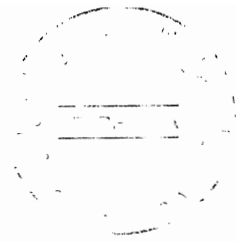


Por medio del contrato colectivo de trabajo se crean nuevas relaciones de trabajo debido a que éste debe celebrarse antes de iniciar la relación laboral se pueden obtener mejores condiciones de las que podría obtener o negociar un trabajador de forma individual, el sindicato negocia en nombre de los trabajadores aún no contratados. Una de las ventajas de este instrumento de negociación colectiva es que el sindicato adquiere responsabilidad de ejecutar la obra o prestar un servicio y cualquier daño o perjuicio de alguno de sus afiliados el sindicato es el que adquiere la responsabilidad.

b) Pacto colectivo de condiciones de trabajo

De la regulación establecida en el Artículo 49 del Código de Trabajo se puede definir que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un instrumento de negociación colectiva que se suscribe entre un patrono y un sindicato de trabajadores con el objeto de regular las condiciones de trabajo y con el fin de mejorar o superar sus condiciones de trabajo que comprende la materia u objeto de trabajo, forma o modo, tiempo de realización, lugar de ejecución y la remuneración o retribución.

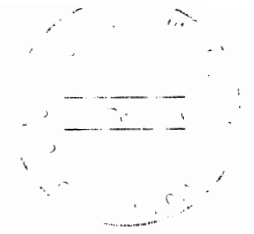
La naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo de conformidad con el Artículo 49 segundo párrafo del Código de Trabajo le otorga carácter de ley profesional entre las partes, es decir es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de la empresa sean o no parte del sindicato, así como para los trabajadores que se incorporen en el futuro quienes adquieren todos los derechos que son parte del pacto colectivo de condiciones de trabajo.



c) Convenio colectivo de condiciones de trabajo

De conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo podemos definir que el convenio colectivo de condiciones de trabajo es un instrumento de negociación colectiva por medio del cual patronos y trabajadores pueden llegar a establecer acuerdos cuando los trabajadores se integren en una coalición.

CAPÍTULO IV



4. La Globalización en el derecho del trabajo

La globalización es un fenómeno polivalente y multifacético que ha revolucionado las relaciones intersubjetivas. El conocimiento universal gracias a las telecomunicaciones el internet y la cibernética genera nuevas relaciones de trabajo en el ámbito laboral. El tema del derecho laboral globalizado puede ser abordado por el derecho internacional público o por el derecho internacional privado en donde las cuestiones laborales adquieren mayor relevancia en organismos internacionales y en foros mundiales.

4.1. Antecedentes históricos

“Este proceso se inició hará un poco más de dos siglos con la creación de los primeros mercados locales de empresas capitalistas en algunas ciudades europeas...La protección de los mercados interiores significó, la creación de una base segura y sólida para el desarrollo del capitalismo nacional en las principales potencias económicas de Europa, América, Japón, primero en su fase concurrencial y a finales del siglo XIX en su fase monopolista.”²⁶

La globalización no es un fenómeno nuevo, sin embargo hace dos siglos aun no existía el desarrollo tecnológico de la época actual, pero iniciaba a vislumbrarse nuevas formas de organización empresarial a nivel mundial.

²⁶ Vidal Villa José María. **Las diez tesis sobre la mundialización**. Pág. 115.



“Paralelamente a la consolidación de tales mercados interiores se desarrolló un importante proceso de expansión “exterior” del capitalismo, es decir, los capitales de las potencias capitalistas europeas necesitaban rentabilizarse fuera de sus fronteras. Surge así el imperialismo y la primera gran ola de expansión capitalista a nivel mundial.”²⁷

El capitalismo se ha ido expandiendo al grado de convertirse en un sistema universal y ante el dominio de las grandes potencias los demás países se han visto en la necesidad de adherirse a este nuevo orden mundial.

“El fortalecimiento de los Estados capitalistas del centro del sistema y su rivalidad por el control cada vez mayor de territorios en el resto del mundo caracterizan la historia humana hasta, como mínimo, finales de la segunda guerra mundial. A partir de ella surge una nueva manera de entender el dominio exterior: El llamado neoimperialismo que combina la dependencia económica con la independencia y soberanía política de los pueblos que fueron colonias.”²⁸

Las grandes potencias económicas han llegado a controlar el sistema económico generando interdependencia, liberando el comercio internacional, promoviendo el libre movimiento de capitales y creando las condiciones para la formación de un mercado mundial único, promoviendo normas de carácter internacional, velando por la aplicación de las mismas, realizando estudios de los problemas mundiales en el ámbito laboral, creado estrategias y estableciendo metas y objetivos universales.

²⁷ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 116.

²⁸ **Ibid.**



4.2. Efectos de la globalización

“La pervivencia de las sociedades “socialistas” como la china, la coreana del norte, o la vietnamita en Asia y la cubana en América Latina, representa únicamente el deseo voluntarioso de resistir al desmoronamiento generalizado y, si nos atenemos al transcurso de los acontecimientos, más pronto o más tarde acabarán siendo absorbidas por el capitalismo mundial.”²⁹

El capitalismo predomina en el mundo, en el concierto de las naciones el Estado de Guatemala debe procurar el desarrollo y progreso de la nación y buscar una combinación con otros modelos para darle mayor preponderancia al rol del Estado.

“Esta situación no implica que el capitalismo “haya triunfado”, ni que sea el mejor sistema económico, político o social, posible. Muy por el contrario, el capitalismo demuestra hasta la saciedad, y los hechos también lo corroboran, que fracasa estrepitosamente, cuando de lo que se trata es de asegurar el bienestar o la simple supervivencia del conjunto de la humanidad. Más de mil millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza, según datos de organismos internacionales como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo o el Banco Mundial. Y más de tres mil quinientos o cuatro mil millones viven en situación de pobreza y subdesarrollo.”³⁰

El Estado de Guatemala se organiza jurídica y políticamente para proteger a la persona

²⁹ Vidal Villa José María, **Ob. Cit.** Pág. 114.

³⁰ **Ibid.**



y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común y promover, impulsar y garantizar la defensa de los derechos humanos contenidos y desarrollados en el marco jurídico internacional aceptado y ratificado por Guatemala y consagrado en el pacto social para vivir en paz. El bienestar de la población en general se protege a través de los derechos individuales y derechos sociales, el cumplimiento de los derechos laborales mínimos garantizan el desarrollo integral de las personas.

“En su afán de autoelogio, en su absoluta seguridad ante el fin del modelo alternativo soviético, los teóricos del capitalismo han elegido el enfoque parcial, basado sólo en la experiencia de los países más desarrollados y han abandonado el enfoque global, holístico, estructural, junto a la campaña de desprestigio contra el marxismo, como método de análisis de la realidad, han caído también otros enfoques no marxistas, como la teoría de la dependencia y el estructuralismo, cuyo desarrollo en América Latina en el decenio del 60 y principios de los 70 significó un intento de analizar los problemas de la economía mundial desde el punto de vista global y no parcial como pretendía la teoría económica convencional.”³¹

La globalización produce efectos en forma global por lo que su estudio debe efectuarse desde esa misma perspectiva, basado en la especificidad de las condiciones económicas de los países subdesarrollados, razón por la cual se considera necesario realizar un análisis estructural y desarrollar el impacto que produce la globalización en el ámbito laboral. Guatemala es un país subdesarrollado por tanto los métodos de estudio de las instituciones del derecho laboral deben direccionarse a nuestra realidad.

³¹ **Ibíd.**



4.3. Impacto de la globalización en el derecho del trabajo y renuncia de las garantías laborales mínimas en las nuevas formas de trabajo

Para poder desarrollar el impacto de la globalización a continuación se hará alusión a las diez tesis de la globalización expuesta por José María Vidal Villa catedrático de estructura económica mundial en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona, España, tomando en cuenta únicamente las tesis que tienen impacto en el derecho del trabajo aunque el enfoque que el autor realiza es de forma general, es de gran importancia por el aporte que proporciona para desarrollar el impacto de la globalización desde la perspectiva laboral.

Según el autor citado, la primera tesis la concluye de la manera siguiente: “La mundialización es la culminación del proceso histórico de la expansión del capitalismo y el efecto de sus propias leyes económicas. La globalización económica, tal como se designa hoy a la creciente interdependencia económica entre diferentes Estados, es la expresión de un fenómeno de mayor alcance que la simple interconexión entre Estados. En mi opinión, representa la culminación a escala planetaria de un proceso de expansión capitalista.”³²

Desde nuestra perspectiva la globalización es un proceso histórico de desarrollo y expansión del capitalismo propiciando un sistema capitalista mundial dominado por las potencias económicas que ejercen el dominio sobre países periferia del sistema con la imposición de estructuras económicas, sociales y políticas, para ejercer control en la

³² Vidal Villa José María. Ob. Cit. Pág. 115.



mayor parte de territorios del mundo generando así interdependencia económica, con efectos que van mucho más allá que los diversos aspectos económicos, porque impacta y genera interdependencia política, social y jurídica entre diferentes Estados. En el ámbito jurídico la globalización produce efectos fundamentales que impactan en el aspecto laboral.

Otra tesis expuesta afirma lo siguiente: “Existe la base técnico-material para la mundialización. El proceso de la mundialización económica se asienta sobre bases estructurales: mundialización de la propiedad, del proceso productivo, de la división del trabajo, de la salarización, etcétera... La tecnología moderna es el soporte del proceso de mundialización y sin ella no sería posible.”³³

Desde nuestra perspectiva se afirma que la tecnología moderna es el soporte técnico y material del proceso de mundialización; permite la producción en masa a ritmos cada vez más acelerados, segmentación de los procesos selectivos convirtiéndolos en procesos especializados en un territorio determinado, incluso permite el control y supervisión de toda la actividad económica desde la producción, distribución intercambio y hasta consumo utilizando formas de negociación internacional con términos y condiciones internacionales, produciendo efectos en la estructura laboral.

La producción intercambio y consumo a nivel mundial es posible por medio de sistemas de compra, venta y transporte de mercancías que permite consumir productos de cualquier país del mundo convirtiendo los hábitos de consumos en hábitos a nivel

³³ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 118.



mundial. En el proceso de producción, intercambio y consumo intervienen una gran cantidad de personas que trabajan para que los procesos sean rápidos, efectivos y confiables, esto requiere una especial forma de trabajo en distintos países del mundo, así mismo un conocimiento especial de programas y sistemas electrónicos que permiten su realización. Los trabajadores hacen uso de la tecnología adaptándose a nuevas formas de trabajo.

“Otro aspecto de la moderna tecnología es el importante incremento de la productividad, la utilización de la robótica, informática y la automatización ha permitido elevar considerablemente la productividad del trabajo y da lugar a profundos cambios en la organización de la producción, lo cual permite, entre otras cosas la cimentación del proceso productivo y su realización en lugares distantes. Ello permite aprovechar las ventajas comparativas de las diferentes posibles localizaciones para las actividades empresariales: bajos salarios, proximidad de las materias primas, legislación favorable (zonas francas), etc. Por consiguiente, existen las condiciones materiales que permiten producir en gran escala en uno o varios países y vender en otro.”³⁴

La robótica y la informática permiten la automatización de los procesos y por consiguiente el incremento de la productividad, lo que origina cambios profundos en la estructura del trabajo. Países capitalistas desarrollados dominan la tecnología y en condiciones de igualdad en tecnología es más rentable producir, por ejemplo, en países con bajos costos salariales y legislación favorable. Guatemala es un país con bajos costos salariales y con una buena legislación vigente pero no positiva.

³⁴ **Ibid.**



“Al propio tiempo los modernos sistemas de transportes y comunicaciones permiten el control a distancia, rápido y eficaz, tanto de los procesos productivos, como de la comercialización. En nuestros días, las decisiones de producción, compra, venta, etc., no se adopta en el ámbito de un Estado nacional, sino abarca el conjunto del mundo. La competencia interempresarial no se dilucida ya en el mercado interior, sino, cada vez más en el mercado mundial. La tecnología se homogeneiza y permite buscar factores que minimicen costos. A igual tecnología es más rentable producir, por ejemplo, en países con bajos costos salariales. Ello da lugar a que mercancías producidas digamos en Corea del Sur, Taiwán o la India a igual tecnología y calidad sean más baratas en los mercados de Europa o en los Estados Unidos que las producidas en el propio Estados Unidos o Europa. Por consiguiente la tecnología actual está en condiciones de ser un soporte de la mundialización económica.”³⁵

La tecnología permite la segmentación de los procesos de producción originando la internacionalización de las empresas que se ubican en diferentes países o regiones según condiciones óptimas de producción y crean cambios en materia de trabajo a nivel mundial. La competencia empresarial se basa en la reducción de salarios y legislación favorable, constituyendo además una competencia laboral denominada a nivel internacional “dumping laboral”

Otra tesis expuesta es la siguiente: “Las empresas multinacionales son la expresión concreta del proceso de mundialización y como tales son el agente activo del proceso. La acción de dichas empresas da lugar a importantes modificaciones de tipo estructural

³⁵ **Ibid.**



en el funcionamiento que afectan a sus leyes más básicas, tales como las siguientes:

...e) En el ámbito de la dirección de las empresas, se produce también una modificación sustancial: la toma de decisiones se efectúa sobre un ámbito mundial, no nacional. El objeto es maximizar los beneficios de la empresa y por ende, las decisiones de producción, de la utilización de una u otra tecnología, de uno u otro proceso productivo, incluso de reparto de beneficios, se fundamentan en la necesidad y en el resultado de la empresa a nivel mundial y o en un solo Estado. Ello da lugar a que una empresa multinacional esté en condiciones de cerrar una planta en un país para reubicarla en otro si las condiciones de rentabilidad global así lo aconsejan prescindiendo de los intereses nacionales del Estado en cuestión. El capital no tiene patria.³⁶

Esta tesis nos permite afirmar que las empresas multinacionales son el agente del proceso de mundialización, toda acción de éstas produce importantes modificaciones de tipo estructural en el ámbito laboral nacional e internacional. El objeto de las decisiones de toda empresa multinacional es maximizar sus beneficios, según condiciones de rentabilidad global.

El impacto de la globalización en el derecho del trabajo se manifiesta primero por la apertura de mercados en donde las empresas realizan sus actividades no únicamente a nivel nacional o local, expanden sus mercados en todo el mundo, lo que origina la internacionalización de las empresas. Las empresas transnacionales se ubican en países subdesarrollados.

³⁶ Vidal Villa José María. *Ob. Cit.* Pág. 120.



Guatemala es un país subdesarrollado, los índices de pobreza y de extrema pobreza así lo demuestran, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo el 29.6% de personas viven en pobreza extrema, esto permite que se pueda obtener mano de obra barata aprovechándose de la necesidad y de la pobreza de los países en subdesarrollo quienes por estos factores terminan aceptando condiciones por debajo del mínimo establecido en todos los instrumentos del derecho del trabajo y todas las garantías mínimas de protección del trabajador.

“La acción de las empresas multinacionales desborda del marco de los Estados “nacionales”, que se muestran incapaces de controlar su actividad. Ahora bien, dado el importante peso específico de las empresas multinacionales en la actividad económica nacional de muchos Estados (podría decirse de todos los Estados), surge a la luz el papel subordinado y frágil de los Estados ante las decisiones legítimas de empresas multinacionales que actúan en su territorio. De las decisiones que adoptan éstas, depende la situación económica y la evolución futura de su economía nacional.”³⁷

Las empresas multinacionales en la época actual cumplen un rol trascendental por lo que es necesario controlar su actividad, desde su constitución, inscripción, registro y posteriormente durante su funcionamiento y al finalizar sus actividades.

Los efectos de las decisiones de las empresas multinacionales producen modificaciones sustanciales con sus respectivas ventajas y desventajas desde el ámbito económico político, social y jurídico.

³⁷ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 121.



Una de las grandes ventajas desde el ámbito económico es que las empresas multinacionales son de beneficio para el desarrollo de un país porque generan empleo. La aplicación real del derecho del trabajo otorga certeza y seguridad jurídica con lo que se incrementa el deseo de inversión extranjera.

Desde el punto de vista político las decisiones de producción, comercialización y dirección de las empresas hoy en día se efectúan en el ámbito mundial según condiciones de rentabilidad global sin importar intereses nacionales o de distintos lugares de producción y por supuesto esto influye en la realización del trabajo. Las empresas transnacionales están en la posibilidad de cerrar una empresa y trasladarla a otro país por lo que el derecho del trabajo debe garantizar que éstas antes de retirarse del país cumplan con todas sus obligaciones laborales.

El Estado de Guatemala debe tener la capacidad de controlar la actividad de las empresas multinacionales para incidir en sus decisiones porque de esto depende la situación económica del país, por lo que es necesario fortalecer a las instituciones de protección del derecho del trabajo.

En el aspecto jurídico la desventaja más importante es que las empresas transnacionales se ubican en países como Guatemala por sus bajos costos salariales e incumplimiento de la legislación laboral. El impacto de la globalización se magnifica por la falta o incumplimiento de la legislación laboral en países en donde existe un derecho vigente pero no positivo y por la falta de políticas públicas que garanticen el cumplimiento de las disposiciones de carácter laboral.



En 1976 el ilustre maestro del derecho del trabajo Mario López Larrave en palabras pronunciadas con ocasión de la entrega de su libro “Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco” al respecto indica algunos ejemplos que me permito citar para demostrar la inoperancia del derecho del trabajo en Guatemala.

“El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con 30 años de existencia, no cubre ni siquiera en la capital todos los riesgos sociales, ya no digamos en el resto del territorio, en donde hay lugares que no se conoce ni siquiera su existencia.”³⁸ En la época actual el seguro social sigue sin cubrir la totalidad de riesgos y en el interior del país no se ha llegado a cubrir todos los municipios, en los pocos municipios que existe cobertura es deficiente, no se tiene la infraestructura adecuada, falta de medicamentos, falta de personal especializado y los insumos son insuficientes para cubrir emergencias, contrario a eso el seguro privado cada vez más se convierte en un gran negocio.

“El Código de Trabajo que en su redacción original de 1947 era un cuerpo legal congruente que recoda una doctrina avanzada para la época, a estas alturas ya no solo resulta anacrónico, sino que también al parcharlo y amputarlo en sus principios e instituciones más relevantes, se ha convertido en un cuerpo legal muy cómodo para los empresarios.”³⁹ El Código de Trabajo no ha sufrido cambios sustanciales en la actualidad, sin embargo la falta de conocimiento, interpretación y aplicación al momento de resolver casos concretos no permite que del derecho del trabajo cumpla con su noble objetivo.

³⁸ Mario López Larrave. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. XVII.

³⁹ Mario López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. XVIII.



“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en lugar de trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo y en lugar de fomentar la unidad de la clase trabajadora, como lo dispone expresamente el Artículo 211 del Código de Trabajo que hipócritamente mantiene su vigencia formal, más bien endereza sus esfuerzos a debilitar, entorpecer, corromper y dividir a los sindicatos que no se pliegan a los designios oficiales.”⁴⁰ El Ministerio de Trabajo y Previsión social como institución pública, al igual que la mayoría de instituciones del país se encuentran en una situación cada vez con mayor degradación, actúa únicamente cuando el interesado insiste y después del gasto de tanto recurso envuelven al administrado en una serie de trámites administrativos burocráticos.

“Los Tribunales de Trabajo y Previsión social salvo honrosas pero escasas excepciones no solamente no crean jurisprudencia que remoce la obsoleta ley laboral, sino que inclusive, suelen aplicar e interpretar ésta mal y en forma restrictiva, adicionando al exceso de formalismos que contempla el código , otros más que recogen las leyes comunes , inventando formalismo y requisitos que impiden, en la práctica, el ejercicio de los derechos laborales, y que en contubernio con inmorales abogados del sector patronal, pierden a los trabajadores en un laberinto de artimañas que producen como resultado que “llegue antes el hambre que la justicia.”⁴¹ Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social siguen aplicando una serie de formalismos desesperantes para el trabajador al punto que desisten de procesos o aceptan únicamente las prestaciones que el patrono quiere cubrir, renunciando de esta forma a sus derechos mínimos.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Mario López Larrave. *Ob. Cit.* Pág. XIX.



Otra tesis afirma “Uno de los requisitos básicos para la existencia de una economía capitalista plena es la libertad de movimientos de capitales, fuerza de trabajo y mercancía... Una de las características *sine qua non* de la mundialización económica es la existencia plena de un mercado mundial.”⁴²

Desde nuestro punto de vista el mercado mundial es indispensable para la existencia del sistema capitalista mundial, éste es factible gracias a la libre circulación de mercancías que abarca productos primarios, industriales y de servicios.

“El comercio internacional es, como todo comercio, comercio interempresarial a falta de una regulación mundial de cada uno de los diferentes mercados, los precios de las mercancías “extranjeras” que pretenden competir en cada uno de los mercados “interiores” sufren una considerable distorsión. Sus precios obedecen a los precios de producción en el país que han sido producidas más la distorsión correspondiente a la barrera arancelaria del país en el que quieran ser vendidas (mas costos de transporte y seguro)...”⁴³

En el mercado mundial los precios de los productos son efecto de los precios de producción, costos arancelarios, de transporte y seguro, determinado por el importante rol de los Estados a nivel mundial. Desde nuestra perspectiva y con un enfoque estructural los precios de los productos se determinan también por los costos salariales, creando efectos fundamentales en el derecho del trabajo que afectan directamente al

⁴² Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 121.

⁴³ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 122.



trabajador incluso al punto de que éste renuncie las garantías laborales mínimas. La comercialización de las mercancías se rige por la existencia de precios mundiales determinado por el mercado mundial.

El comercio interempresarial carece de una regulación mundial de los precios de mercancías, sujeto a políticas exteriores creando interdependencia económica, política, social y jurídica por lo que es necesario que el Estado de Guatemala fije políticas públicas de carácter comercial y laboral para garantizar condiciones laborales justas .

Otra tesis expone lo siguiente: “La mundialización requiere la libre movilidad de capital a escala mundial...La libre movilidad de capitales es otro de los requisitos básicos para el funcionamiento pleno de la economía capitalista.”⁴⁴ “

En un sistema capitalista la libertad de movilidad del capital a nivel mundial es una condición indispensable para la globalización; en un primer lugar origina la inversión extranjera por medio de las empresas multinacionales con el objeto de obtener la mayor cantidad de beneficios e incrementar sus ganancias según condiciones de rentabilidad las cual se encuentra condicionada por la legislación diferencial, que obliga a las empresas multinacionales y a todos los agentes económicos a promover cambios profundos en la política monetaria, cambiaria, crediticia y la regulación de la libre negociación de divisas, la convertibilidad de la moneda y la adhesión a un sistema bancario y financiero universal. Este conjunto de factores nos permite afirmar la dependencia económica, política, social y jurídica en la época actual.

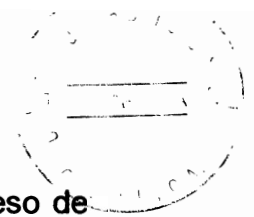
⁴⁴ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 123.



La participación de capitales en las empresas de ámbito mundial, la libre convertibilidad de las distintas monedas por lo que los países se adscriben subsidiariamente a la influencia de una moneda fuerte en zonas determinadas así podemos hablar de la zona del dólar, "zona del yen", "zona del franco" zona de la libra". Incluso comienza a prefigurarse la aparición necesaria en el futuro de una moneda mundial única.

La financiación internacional de bancos e instituciones internacionales en numerosos países, a interconexión entre las diferentes bolsas de valores del mundo con repercusión inmediata a nivel mundial que en el futuro se visualiza un mercado unificado de valores. La cooperación internacional como mecanismo de financiación de numerosos Estados, La transferencia de capitales consiste en una especie de impuestos que los países de mayor desarrollo económico pagan por el mantenimiento de los Estados que garantizan la estabilidad del sistema mundial es una forma más de dependencia económica.

Otra tesis expone lo siguiente: "La mundialización requiere la libre movilidad de la fuerza de trabajo a escala mundial. Este es uno de los aspectos en los cuales el proceso está más atrasado. A medida que se avanza hacia la consecución de cada vez mayor libertad de movimiento para el capital a nivel mundial, potenciada por una aceleración de la centralización del capital que supera con claridad las fronteras nacionales, se produce otro proceso a nivel "nacional", pero curiosamente el unísono, es que en la mayoría de países se potencia la libertad de despido y la flexibilización del mercado laboral es decir, se trata de obtener la máxima libertad para el capital en cuanto a la utilización óptima para sus intereses de la fuerza de trabajo. Significa en



cierta forma el fin del estado de bienestar de postguerra y el inicio de un proceso de desregularización.”⁴⁵ “Como resultado de esa rigidez que impide el libre movimiento internacional de la fuerza de trabajo, conviene citar dos grandes tendencias: a) incremento de la desigualdad internacional de salarios, lo cual representa un abanico de salarios creciente a nivel mundial y, por consiguiente, el mantenimiento en el sistema de las condiciones que permitan el intercambio desigual.”⁴⁶

En el proceso de globalización la fuerza de trabajo está fijada en su lugar de origen y continuará rígidamente fijada por razones de migración y por convenir a otros intereses de mayor alcance de los países que son potencias económicas mundiales, desde la perspectiva laboral produce un efecto fundamental, la desigualdad de salarios a nivel internacional.

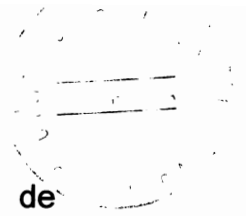
Otra tesis expuesta es la siguiente: “El proceso de mundialización aumenta la polarización entre ricos y pobres y profundiza el desarrollo desigual. Desde el final de la segunda guerra mundial y concretamente desde la culminación de la descolonización de los antiguos imperios europeos, la estructura del sistema capitalista se ha caracterizado por una profunda desigualdad. La riqueza se polarizaba hacia los países del centro, mientras que la pobreza se polarizaba hacia los de la periferia.”⁴⁷

“Numerosos autores, incluso instituciones internacionales como la ONU pensaban que se trataba de una situación provisional y que el desarrollo llegaría a los países

⁴⁵ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 124.

⁴⁶ Vidal Villa José María. **Ob. Cit.** Pág. 125.

⁴⁷ **Ibíd.**



recientemente independizados. Incluso se les bautizó como países en vías de desarrollo. Desde entonces y hasta nuestros días, dichos países “en vías de desarrollo” siguen sin desarrollarse. Ninguno de ellos lo ha conseguido e incluso los que más han avanzado en el sentido del desarrollo capitalista (Corea del Sur, Taiwán) continúan perteneciendo a la periferia del sistema.”⁴⁸

El sistema capitalista se ha caracterizado por una profunda desigualdad; el control del sistema lo ejercen los países desarrollados y en el cual los países denominados países en vías de desarrollo siguen sin desarrollarse, el sistema capitalista continuará desarrollándose de la misma forma desigual que lo ha hecho siempre, generando contradicciones de clase a nivel mundial, esta lucha de clases a nivel mundial le corresponderá al derecho del trabajo el estudio, defensa y protección a nivel mundial.

En la constante evolución de la sociedad al mismo tiempo evolucionan las formas de trabajo, desde ese enfoque se ha estudiado y regulado pero los tiempos van cambiando de forma acelerada, las necesidades son otras, los medios de producción son diferentes, los trabajos son de distintas modalidades y es necesario protegerlo, estudiarlo, mejorarlo y buscar las soluciones justas y equitativas para el desarrollo económico, social, estable y equilibrado.

El derecho del trabajo es el instrumento necesario para la protección de la clase trabajadora, a lo largo de la historia ha protegido esta desigualdad y le ha otorgado un trato jurídico preferente al trabajador. El ordenamiento jurídico guatemalteco y el marco

⁴⁸ **Ibid.**



jurídico internacional deben basarse en los principios que lo fundamentan y buscar los instrumentos necesarios para lograr que las normas de trabajo se cumplan.

El Estado debe implementar políticas públicas que garanticen el cumplimiento de las garantías laborales mínimas por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo para garantizar que los trabajadores puedan tener a su alcance todos los medios, instrumentos e instituciones que proporciona el derecho del trabajo.

Los trabajadores deben de cumplir con sus obligaciones ya que el trabajo es la razón de ser de todos los derechos y garantías mínimas, fortalecer su capacidad negociadora por medio de sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales y al mismo tiempo ser conscientes que las negociaciones se deben realizar de conformidad con las posibilidades de las empresa, con la finalidad que exista armonía en la relación de trabajo en donde el patrono pueda incrementar sus ganancias y expandir sus mercados pero que éste crecimiento sea proporcional al desarrollo de los trabajadores.

Los sindicatos son instituciones nobles y de gran beneficio para todos los trabajadores, si se sabe utilizar y no se tergiversa su naturaleza jurídica se cumplirán los fines del derecho colectivo del trabajo. El problema principal de los sindicatos a trascendido al punto que población en general ha llegado a rechazarlos por la falta de conciencia de sus dirigentes aunado a eso la falta de conocimiento de la figura del sindicalismo y de las ventajas de los instrumentos de negociación colectiva por parte de los patronos que se da porque los patronos no tienen asesoría o cuando la tienen es una asesoría



sesgada, es por eso que se le ha dado un enfoque diferente a tal punto de considerarlo perjudicial cuando en realidad debemos de aprovechar los beneficios de la negociación colectiva para salir de la pobreza y garantizar a todos los habitantes un desarrollo integral y una vida digna en donde cada día se anhele ir superando las condiciones de vida.

En palabras del ilustre maestro del derecho de trabajo Mario López Larrave en ocasión a la presentación de su libro breve historia del movimiento sindical de Guatemala expone lo siguiente: “La Escuela de Orientación Sindical de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, entre otros objetivos, persigue coadyuvar con la dirigencia sindical para fortalecer la conciencia de clase de los trabajadores guatemaltecos y destacar la urgencia impostergable de restablecer la unidad en las organizaciones sindicales.”⁴⁹

Se debe recuperar la Escuela de Orientación Sindical que existió en la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales para que ésta se convierta en el eslabón que permita la conexión entre la universidad y la población otorgando así un aporte para toda la sociedad guatemalteca en donde la Universidad de San Carlos de Guatemala por mandato constitucional está obligada al estudio de los problemas nacionales y a proponer soluciones a la problemática nacional.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Guatemala enfrenta retos de cara a la globalización, a la competitividad internacional, a un crecimiento

⁴⁹ Mario López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. XLVII.



económico significativo de la región latinoamericana que no se ha traducido necesariamente en mejor salud, educación y empleo para todos, al crecimiento demográfico concentrado en áreas urbanas, a la migración interna e internacional, a la lucha por el manejo de los recursos naturales, al cambio climático y desastres naturales, así como a la necesidad de repensar los modelos de producción para el desarrollo sostenible del país y del planeta que coloquen al ser humano al centro de los mismos.

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad, la injusticia y hacer frente al cambio climático.

Los ODS, también conocidos como Objetivos Mundiales, se basan en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), ocho objetivos contra la pobreza que el mundo se comprometió a alcanzar en 2015. Los ODM, adoptados en 2000, apuntan a una serie de áreas que incluidos la reducción de la pobreza, el hambre, las enfermedades, la desigualdad, los nuevos Objetivos Mundiales y la agenda para el desarrollo sostenible van mucho más allá de los ODM, abordando las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de desarrollo que funcione para todas las personas.

El objetivo número ocho es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y



específicamente en materia laboral los más importantes son los siguientes:

a) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

b) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La globalización implica constantes cambios estructurales en el ámbito económico, político, social y jurídico a nivel mundial por lo que es necesario redefinir nuestro esquema laboral y desarrollar el carácter tutelar del derecho del trabajo. El trabajo y su justo valor en un mundo globalizado es posible si se coloca al ser humano en el centro del sistema y se trabaja conjuntamente en la planificación, organización, dirección y control de políticas públicas de carácter nacional e internacional, estableciendo planes, estrategias, metas y objetivos específicos a corto, mediano y largo plazo que sea congruente con objetivos comunes universalmente aceptados. Los Objetivos mundiales sustentan la necesidad de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales mínimos, la renuncia de éstos es la causa fundamental de la pobreza y solo podrá ser superada promoviendo, protegiendo, defendiendo y aplicando los derechos laborales para asegurar el fin a la pobreza, desigualdad e injusticia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al finalizar la presente investigación dentro de los hallazgos significativos podemos mencionar que Guatemala posee un ordenamiento jurídico influenciado por aspectos históricos, políticos, económicos jurídicos y sociales que plasma los anhelos y aspiraciones para el bienestar, progreso y desarrollo de la población, sin embargo, el derecho del trabajo es inoperante por el incumplimiento de las normas de carácter laboral, la ausencia de mecanismos sancionatorios y por la falta de programas, proyectos, metas y estrategias a corto mediano y largo plazo en el ámbito nacional e internacional con la participación activa e incluyente de patronos, trabajadores individual o colectivamente organizados y el Estado.

El Estado de Guatemala debe realizar una serie de políticas públicas por medio del Organismo Ejecutivo en su función administrativa, a través el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el órgano con competencia exclusiva para el cumplimiento de una política laboral que se debe fundamentar en el principio de justicia social en coordinación con el Ministerio de Educación, para generar las condiciones de competitividad en un mundo laboral globalizado definiendo una política educativa acorde a la época, con el objeto de preparar y colocar a las nuevas generaciones en una participación activa que permita preparar y ofrecer al mundo calidad de fuerza laboral a través de la tecnificación y capacitación en niveles de formación básica, intermedia y superior en un mundo modernizado. Asimismo, el Congreso de la República de Guatemala debe asumir el desafío de readecuar la estructura laboral vigente, fortalecer y consolidar el orden jurídico laboral a nivel nacional e internacional.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L. 1968
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Formatec. 2009.
- FORNET BETANCOURT, Raúl. **Culturas y poder, interacción y asimetría entre las culturas en el contexto de la globalización**. Bilbao, España: Ed. Desclée de brouwer. 2003.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo I**. Guatemala: Ed. Fénix. 2006.
- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> (Guatemala, 20 de mayo de 2017)
- <http://www.uv.mx/gaceta/Gaceta%20virtual%2097/Gaceta97/97/ser/Seraca14.htm> (Guatemala, 20 de mayo de 2017).
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS117817/lang-es/index.htm> (Guatemala, 20 de mayo de 2017).
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (Guatemala, 20 de mayo de 2017).
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> (Guatemala, 20 de mayo de 2017).
- <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html> (Guatemala, 20 de mayo de 2017).
- <http://onu.org.gt/fechas-onu/dias-internacionales/febrero/dia-mundial-de-la-justiciasocial/> (Guatemala, 30 de agosto de 2017).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical de Guatemala**. 11ª. ed.; Guatemala; Ed. Fénix 2015.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix 2004.
- MENJIVAR, Guillermo. **Apuntes de derecho Individual sustantivo del trabajo**. Guatemala: s.e. s.f.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1ª ed electrónica Buenos Aires, Argentina: 1999.

VIDAL VILLA, José María. **Las diez tesis sobre la mundialización.** Barcelona, España: s.e. s.f.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y teoría general del derecho.** 4ª. ed.; Guatemala; Ed. Universitaria. 2004.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco.** t. I. 6ª. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria. 2004.

Legislación:

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

Carta de las Naciones Unidas. Representantes de los Gobiernos las Naciones Unidas, 1945.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Conferencia Internacional Americana, 1948.

Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Conferencia General de la Organización Internacional el Trabajo, 1998.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

Protocolo adicional a la Convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador". Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1988.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.