

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

**IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA
PEQUEÑA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS
GUATEMALTECOS**

ENRIQUE MATEO DIEGO

GUATEMALA, JULIO DE 2018

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

**IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA
PEQUEÑA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS
GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ENRIQUE MATEO DIEGO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 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: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
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. María Lesbia Leal Chávez
Vocal: Lic. Mario Roberto Morales Salazar
Secretario: Lic. Víctor Enrique Noj Vásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Vocal: Licda. Josefina Cojón Reyes
Secretaria: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

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).



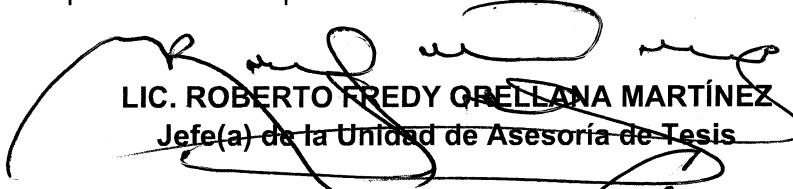
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 02 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS DIONISIO ALVARADO GARCÍA**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ENRIQUE MATEO DIEGO, con carné **200816590**,
 intitulado **IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA**
EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS GUATEMALTECOS.

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

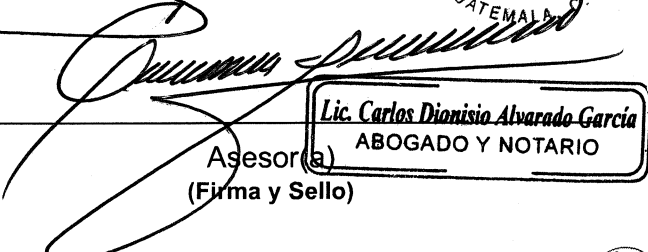
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

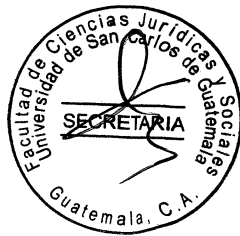


Fecha de recepción 10 / 04 / 2018. f)


Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
 ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

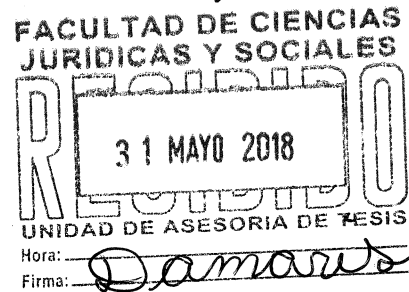


**Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario**



Guatemala 31 de mayo del año 2018

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



Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha dos de abril del año dos mil dieciocho, he procedido a la asesoría de tesis del bachiller **ENRIQUE MATEO DIEGO**, la cual es referente al tema nombrado: **“IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS GUATEMALTECOS”**, y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico y durante el desarrollo de la misma el bachiller estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente la necesidad de que se implementen programas de desarrollo en beneficio de la pequeña empresa, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente.
2. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental, así como una redacción adecuada que determinó una contribución científica relativa al tema de tesis investigado.
3. Me encargué de asesorar la tesis y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la elaboración de su presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis y de la bibliografía utilizada.
4. Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer soluciones certeras a la problemática actual. La hipótesis comprobó la importancia de implementar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho del trabajador guatemalteco.
5. La conclusión discursiva en síntesis expone al máximo lo fundamental de analizar el tema. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada. Se hace la aclaración que entre el sustentante y el asesor no existe parentesco alguno entre los grados de ley.

=====

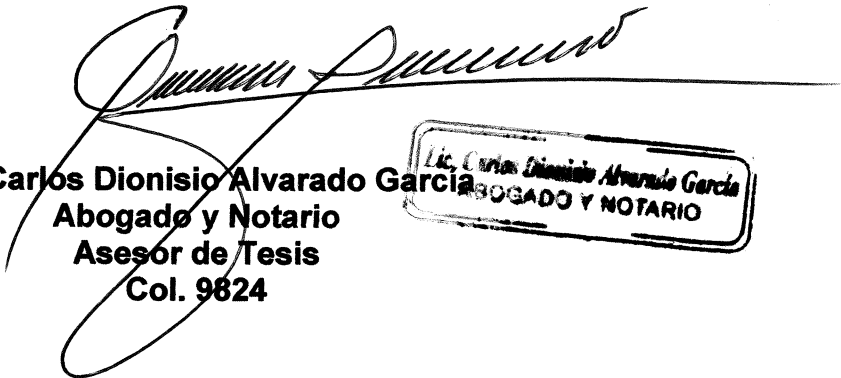
**6ª. Avenida 11-43 zona 1 Edificio Panam 2do nivel oficina 203
Tel: 55805431**

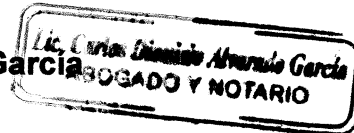
**Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario**



Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE** el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.


Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 9824



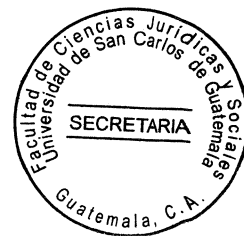


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de junio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ENRIQUE MATEO DIEGO, titulado IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS GUATEMALTECOS. 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.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Hacedor de la vida, fuente de sabiduría y pilar fundamental en mi arduo camino espiritual, mi refugio y pronto auxilio.
- A MIS PADRES:** Juan Mateo Juan e Isabel Diego Francisco (Q.E.P.D.), gracias por el consejo y cuidado brindado.
- A MI ESPOSA:** Clara de Jesús Jacinto Campa, gracias por tu apoyo incondicional en todo momento, por hacer toda clase de esfuerzos por ayudarme.
- A MIS HIJOS:** Jennifer Isabel Mateo Jacinto y Henry Javier Mateo Jacinto, son mi inspiración para ser mejor cada día.
- A MIS HERMANOS:** Cándido Mateo, Genaro Mateo, Eulalia Mateo, Feliciano Juan, Mario Juan y Andrea Mateo, gracias por el apoyo brindado.
- A MIS SUEGROS:** Matilde Jacinto Jacinto y Rosalía Campa Tax, los aprecio.
- A MIS CUÑADOS:** Fray Gerber, Rosalía, Mauro Rolando, Walter Matilde, Mario Aroldo, Hilda Yolanda, Luisa Griselda, Lorenzo y Brenda Florentina, gracias por el apoyo, Genaro Oscar, Francisco Javier Oscar, Héctor Herrarte, Gustavo Girón, Edgar



Guate, Alex Castillo, Samuel Sazo, José
Francisco Herrera, gracias por todo el apoyo.

A: **La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.**

A: **La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**



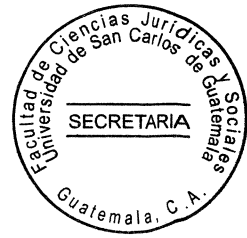
PRESENTACIÓN

Se llevó a cabo una investigación para conocer la necesidad de que se implementen programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa, para garantizar el derecho al trabajo de los guatemaltecos. La investigación cualitativa realizada es de naturaleza jurídica pública y se tomó como ámbito espacial la República guatemalteca, y como ámbito temporal los años siguientes: 2013-2017.

El trabajo consiste en todo tipo de acción llevada a cabo por el ser humano, independientemente de sus características o circunstancias, significa toda la actividad humana que se puede o se tiene que reconocer como trabajo en las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma de su humanidad.

El objeto de la tesis señaló la necesidad de implementar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa que se encarguen de garantizar el derecho al trabajo de los guatemaltecos. Los sujetos en estudio fueron las pequeñas empresas y los trabajadores. El aporte académico de la tesis señaló la falta de programas de apoyo para las pequeñas empresas y las limitaciones que se derivan al limitarse un buen número de ofertas de empleo.

HIPÓTESIS



La implementación de programas para el desarrollo de la pequeña empresa permite asegurar oportunidades de trabajo, así como también un impacto positivo en la economía del país y en la actividad empresarial bajo parámetros claros y debidamente establecidos, a través de la promoción e innovación de productos a bajos costos en el mercado laboral guatemalteco.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La tesis se comprobó y dio a conocer la necesidad de implementar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho al trabajo de los guatemaltecos.

Los resultados de la investigación se obtuvieron mediante la recopilación bibliográfica y documental, habiéndose empleado la metodología adecuada. Los métodos utilizados fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; y las técnicas de investigación documental y bibliográfica de utilidad para la recolección de la información relacionada con el tema de tesis investigado.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	2
1.2. Significado.....	3
1.3. El trabajo en la historia.....	4
1.4. El trabajo como fundamento de las relaciones sociales.....	5
1.5. El trabajo y las relaciones económicas.....	8
1.6. El trabajo como objeto de regulación legal.....	10
1.7. Clases de trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	15
2.1. Diversas denominaciones.....	15
2.2. Concepto.....	19
2.3. Naturaleza jurídica.....	19
2.4. Características.....	24
2.5. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones del empleador.....	28
2.6. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	33

CAPÍTULO III

3. Derechos de la legislación de trabajo.....	37
3.1. Derecho a la libre elección del trabajo.....	37
3.2. Remuneración equitativa.....	38
3.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado.....	38
3.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.....	39
3.5. Inembargabilidad de salarios.....	39

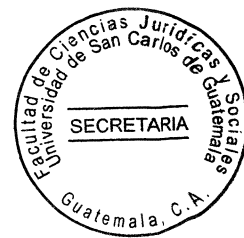


3.6. Fijación periódica del salario mínimo.....	40
3.7. Jornada ordinaria de trabajo.....	41
3.8. Trabajo efectivo.....	43
3.9. Descanso semanal.....	44
3.10. Derecho a vacaciones.....	44
3.11. Aguinaldo.....	45
3.12. Protección a la mujer trabajadora.....	46
3.13. Capacidad relativa de los menores de edad.....	47
3.14. Indemnización por despido injustificado e indirecto.....	48
3.15. La indemnización post mortem.....	49
3.16. Daños y perjuicios por despido injustificado.....	50

CAPÍTULO IV

4. La implementación de programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho al trabajo.....	53
4.1. El desarrollo y la pequeña empresa.....	53
4.2. Características de la pequeña empresa.....	54
4.3. Ventajas.....	57
4.4. Importancia de la pequeña empresa.....	60
4.5. Requerimientos de la pequeña empresa.....	61
4.6. Implementación de programas de desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el trabajo de los guatemaltecos.....	63

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

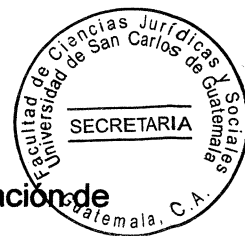
El tema desarrollado fue elegido para dar a conocer la importancia de implementar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa y así garantizar el derecho al trabajo de los guatemaltecos.

El acceso al trabajo es esencial, siendo el crecimiento de las empresas necesario para la obtención de oportunidades de empleo. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), trabaja para generar empleo en todo tipo de empresas, en especial en cuanto a las pequeñas empresas, para apoyar la modernización en el sector informal y fomentar el trabajo, siendo de importancia liberar el potencial de la pequeña empresa para crear más y mejores puestos laborales.

Las pequeñas empresas son organizaciones llamadas de esa manera por su nómina que no supera a los 50 empleados y las mismas utilizan mano de obra directa, siendo entidades independientes con alta preeminencia en el mercado de comercio, quedando prácticamente excluidas del mercado industrial por las grandes inversiones necesarias y por las limitaciones que la legislación imponen en cuanto al volumen del negocio y del personal,

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que las ventajas de implementar programas de apoyo en beneficio de la pequeña empresa permiten la realización de productos individualizados en contraposición a las grandes empresas, así como también permiten la obtención de empleo.

La pequeña empresa es contribuyente al desarrollo y a la ampliación del aparato productivo, dentro de un marco político democrático de plena participación que permite la planificación, para alcanzar una distribución igualitaria de la riqueza, así como de la preservación del medio ambiente y del empleo de los recursos existentes. El crecimiento de la pequeña empresa, debido a su esfuerzo local es contribuyente a un desarrollo nacional homogéneo.

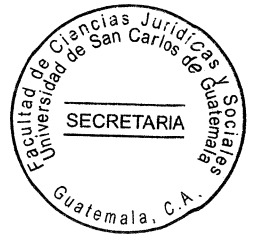


La hipótesis formulada fue comprobada y señaló que es fundamental la implementación de programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa, debido a que de esa manera se logra la obtención de oportunidades laborales en la sociedad guatemalteca.

La división capitular se llevó a cabo de la siguiente manera: en el primer capítulo, se indica lo relacionado con el trabajo, importancia, significado, el trabajo en la historia, el trabajo como fundamento de las relaciones sociales, el trabajo y las relaciones económicas, el trabajo como objeto de regulación legal y las clases de trabajo; en el segundo capítulo, se hace referencia al derecho laboral, diversas denominaciones, concepto, naturaleza jurídica, características, regulación de las obligaciones y prohibiciones de los empleadores y trabajadores; en el tercer capítulo, se analizan los derechos de la legislación de trabajo: derecho a la libre elección del trabajo, remuneración equitativa, igualdad de salario para igual trabajo prestado, obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, inembargabilidad de salarios, fijación periódica de salario mínimo, jornada ordinaria de trabajo efectivo, descanso semanal, derecho a vacaciones, aguinaldo, protección a la mujer trabajadora, capacidad relativa de los menores de edad, indemnización por despido injustificado e indirecto, la indemnización post mortem y daños y perjuicios por despido injustificado; y en el cuarto capítulo, se estudia la necesidad de implementar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho al trabajo. Se utilizaron las técnicas documental y bibliográfica, así como también los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo.

La tesis es un aporte científico para la bibliografía guatemalteca y de útil consulta para estudiantes del derecho y ciudadanía en general, al dar a conocer las ventajas de fomentar programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa que garanticen la obtención de empleo en la sociedad guatemalteca.

CAPÍTULO I



1. El trabajo

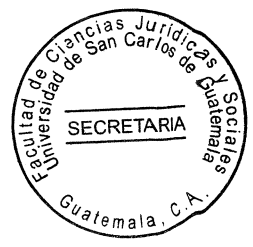
El trabajo es sinónimo de una actividad provechosa de esfuerzo y consiste en el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, que se constituye en una actividad humana tendiente a la obtención de un determinado provecho.

En cualquier disciplina jurídica que se estudia, lo primordial es la determinación de su concepto, debido a que en la medida en que el derecho es tomado en consideración como objeto de una ciencia, o sea la ciencia del derecho, ese trabajo conceptual permitirá posteriormente ubicar al derecho del trabajo en estudio, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica para que se garantice un control de la relación entre patronos y trabajadores.

En el Estado actual únicamente se regula el trabajo subordinado, o sea, el que es prestado por una persona en beneficio de otra, mediante el pago de un salario. Ese concepto de subordinación es uno de los fundamentales del derecho de trabajo.

“Como nota definitoria de la relación laboral se encuentra la remuneración, debido a que si el mismo no es remunerado, no existirá relación regida por el derecho laboral, ya que es prestado un servicio por razones altruistas”.¹

¹ Deveali Despontin, Jorge Luis. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**. Pág. 50.



1.1. Importancia

El trabajo consiste en cualquier tipo de acción llevada a cabo por el ser humano, independientemente de sus circunstancias o características, lo cual quiere decir toda actividad humana, que se puede o se tiene que reconocer, como trabajo en las distintas actividades de las que el hombre es capaz y a las cuales se encuentra predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

“La necesidad de trabajar tuvo su origen, hace milenios, en el instinto fundamental del ser humano de sobrevivir y perpetuarse como especie. El hombre ha utilizado a través de la historia todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, así como también para fabricar su vivienda y utensilios, así como las herramientas y armas para la protección de sus familias”.²

Desde el punto de vista individual, el trabajo consiste en todo lo que el hombre lleva a cabo para su satisfacción y bienestar, es toda la gama de distintas actividades que se encargan de satisfacer sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza tanto material como espiritual para el mismo, los suyos y su Nación.

El ser humano cuando lleva a cabo un trabajo puede contar con una serie de distintas finalidades. Si el trabajo se lleva a cabo para la obtención de ganancias económicas que garanticen la subsistencia, se denomina trabajo productivo o remunerado.

² Granel González, Héctor Alejandro. **El trabajo**. Pág. 24.



Si una actividad que es común a todos no cesa y de la misma depende el bienestar y seguridad, la misma tiene que enfocarse en la conservación y mantenimiento del trabajo cotidiano. No es posible concebir la vida sin el trabajo.

Por su parte, el trabajo social consiste en la ayuda que se le presta a otro semejante sin otra intención que la ayuda misma, lo cual quiere decir, otra manera de llevar a cabo acciones en la sociedad que cada vez toman mayor importancia y son parte del trabajo diario de cada integrante de la sociedad.

1.2. Significado

El trabajo es el conjunto de actividades que son llevadas a cabo con la finalidad de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios, para atender las distintas necesidades del ser humano.

El mismo, puede ser abordado de varias formas y con enfoques en distintas áreas, como lo son la economía, la física, la filosofía y la religión. El trabajo les permite posibilidades a los hombres y mujeres para alcanzar sus objetivos de vida, así como de es una expresión y afirmación de la dignidad personal.

En dicho sentido, el trabajo es el que hace que el ser humano lleve a cabo sus actuaciones, proponga una serie de iniciativas y desarrolle de mejor manera sus habilidades. El mismo, enseña al ser humano a vivir y compartir con otras personas, así como a desarrollar la



conciencia cooperativa y a pensar en el equipo y no únicamente en sí mismo. También, es de utilidad para que las personas puedan aprender a hacer bien las cosas como uno de sus objetivos determinados.

1.3. El trabajo en la historia

No se puede concebir que el ser humano haya vivido en el devenir de la historia sin trabajar. Pero, es de importancia poner de manifiesto el valor tan distinto que se le ha otorgado al trabajo mediante la historia.

“Originalmente se concibió al trabajo como una actividad propia de los esclavos, quienes tenían que obedecer sin resistencia alguna. En todo el régimen corporativo en donde existían las guildas y cofradías surgieron los colegios romanos, en donde el ser humano quedaba vinculado al trabajo de por vida y tenía que transmitir a sus hijos su relación con la corporación, haciéndose para el efecto acreedor a enérgicas sanciones cuando buscaba terminar con ese círculo”.³

La libertad del trabajo fue un derecho natural del ser humano, a pesar de que pocos años después, surgió la Revolución Industrial, así como también la explotación de los trabajadores. Por su parte, el principio rector del derecho internacional del trabajo es referente a que el trabajo no tiene que ser tomado en consideración como mercancía o artículo de comercio, siendo ello esencial para el derecho laboral.

³ Napoli Palacios, Joel Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 44.



El trabajo es un derecho y un deber social y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste, teniendo que ser efectuado en condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso tanto para el trabajador como para su familia.

Por existir concepciones inadecuadas relacionadas con el trabajo, el mismo no era merecedor de ser regulado por el derecho de manera especial y mucho menos resguardado quien lo prestaba, pero, la tendencia contraria surgió a fines del siglo XIX, cuando la conceptualización liberal del trabajo comenzó a ser superada.

1.4. El trabajo como fundamento de las relaciones sociales

El trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales y cuando las mismas se presentan con otras personas se dan fundamentalmente entre el empleador y trabajador. Justamente, la relación de trabajo consiste en el vínculo de la disciplina jurídica, y se produce necesariamente entre una persona física que es el trabajador; y la otra, que es una persona física o jurídico colectiva que es el patrono.

Las relaciones entre los sujetos anotados también se pueden llegar a producir en el derecho laboral cuando se presentan entre dos trabajadores, en virtud de lo cual, uno de ellos sustituye al otro, de manera temporal o permanentemente, o bien, cuando se tiene que reclamar por parte de uno de ellos la mejoría de sus condiciones, en razón de que otro trabajador percibe un mejor sueldo, a pesar de que llevan a cabo un trabajo igual.



También, otro tipo de relación interpersonal se puede apreciar en los casos en que una persona física o jurídico-colectiva continúa con la denominación tradicional que sustituye a otra en la función de patrón o empleador en una relación de trabajo. A esta figura se le denomina sustitución de patrón y se produce con el surgimiento de un nuevo titular de la unidad económica empresarial.

Las relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial buscan la superación de los conceptos tradicionales del derecho, en la medida en que los mismos sirven de limitación, muchas veces para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los empleados.

“De esa manera, surge legalmente la conceptualización de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, la cual apoya la idea de que el trabajador no necesariamente se tiene que encontrar vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con relación a un patrimonio destinado a una finalidad económica, cuya titularidad legal, simple o compleja no tiene importancia. En determinada manera es de importancia indicar que esta situación se puede explicar como una relación entre persona y cosa”.⁴

De manera tradicional se ha negado que lo indicado pueda ser una relación jurídica, no existiendo motivos suficientes para rechazar la naturaleza jurídica de esa relación, que se encuentra motivada por el hecho de que el derecho la regula.

⁴ Del Cid Gatica, Luis Fernando. **El derecho del trabajo empresarial**. Pág. 66.



El derecho laboral también es estudiado desde dos aspectos como lo son el individual y colectivo. La relación con los demás integrantes del grupo social puede ser una relación originaria, o sea, la necesaria para la constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembros del grupo.

Las relaciones de los grupos sociales entre sí acostumbran a manifestarse en uniones transitorias. También, desde el punto de vista patronal se pueden producir distintas relaciones desde el momento en que la legislación admite la existencia de sindicatos patronales, de acuerdo a la garantía social que a los empleadores se les otorga.

Al considerar la participación del grupo sindical, se pueden producir relaciones entre el sindicato obrero y el empleador, para la firma de un contrato colectivo de trabajo o de cualquier otro pacto colectivo, y entre uno o varios sindicatos obreros, y uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos colectivos.

Las relaciones de trabajo en las que tiene participación el Estado son diversas. Para los efectos que se persiguen, se tiene que señalar que el Estado puede intervenir como empleador cuando se trata de órganos centrales; y como empleador, cuando es en relación a los organismos descentralizados; como órgano fiscalizador, al existir relaciones entre trabajadores y patronos particularmente en el campo de la previsión social y un poco lejos de los cauces legales para una eficiencia indiscutible; como órgano administrativo de la conciliación en los conflictos de trabajo tanto individual como colectivo; como árbitro, dotado de imperio y coacción, en los distintos conflictos individuales y colectivos, en la



medida en que estatalmente integra, al lado sino de los representantes de trabajo, los tribunales de trabajo; y los sindicatos, federaciones y confederaciones.

1.5. El trabajo y las relaciones económicas

Es de importancia hacer mención del trabajo en la economía, siendo vinculación íntima la que se pone de manifiesto por sí misma. Para los efectos relacionados con el derecho laboral es de importancia indicar que el cambio de tendencias económicas, o bien de estructuras de esa clase, cuenta con un impacto decisivo relacionado con el trabajo y su regulación legal. Al hacer mención de la economía gremial, se tiene que anotar que se encuentra determinada por el consumo y se fundamenta en la actividad manual. El maestro convive con oficiales y aprendices, y se establece entre ellos, particularmente una relación con los aprendices.

El Estado que apareció como resultado del doble fenómeno de la Revolución Industrial y de la Revolución Liberal se puso al servicio de la burguesía, clase social que agrupa a quienes son los dueños de los medios de producción, y tiene participación en la relación laboral, pero como instrumento de opresión, en contra de los trabajadores, para limitar que los mismos se puedan agruparse y defenderse de mejor manera.

“Lo económico y social iniciaron un camino cuyo símbolo era el Estado de bienestar, un invento capitalista asumido positivamente por las corrientes socialistas de una economía

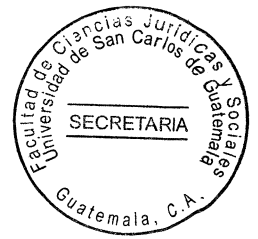
intervencionista. A lo largo del siglo XX, particularmente con la evolución de la seguridad social, el derecho del trabajo tuvo resultados positivos”.⁵

En la etapa de la concertación social existieron mecanismos de control de los salarios en cuanto a las tendencias de flexibilización, las cuales fueron formas enérgicas de disminuir los derechos de los trabajadores, todo ello, dentro de un contexto de despidos masivos, reconversiones industriales y el crecimiento desmedido de la economía informal, así como también debido a el abandono de la política social que fue el que caracterizó buena parte del siglo.

La seguridad social padeció los embates de una concepción que le atribuye la responsabilidad al gasto excesivo del Estado, y de sus déficits, así como las corrientes privatizadoras comenzaron a sentir el cargo del gasto, generando con ello, una economía de particulares que se encargó de imponer y buscar la imposición de nuevas normas jurídicas.

El sindicalismo fue la respuesta de mayor importancia de los trabajadores contra sus adversarios naturales, y el mismo entró en decadencia, debido al desempleo, porque las circunstancias de la crisis hicieron que la huelga en la mayoría de ocasiones sirviera más a las empresas con problemas de exceso de producción que como un instrumento de presión.

⁵ *Ibid.* Pág. 82.



1.6. El trabajo como objeto de regulación legal

La función del derecho laboral es esencialmente la construcción de una norma reguladora de esa relación y el trabajo tiene relación con el contenido de la obligación de quien tiene que encargarse de la prestación del servicio.

La finalidad suprema de la justicia consiste en el ser humano, con su exigencia de condiciones laborales que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, su dignidad, igualdad de todos los seres humanos y para su libertad real y no justamente formal.

“El derecho laboral es una disciplina que va más allá de la misma prestación del trabajo. Le es de interés al hombre, como merecedor de protección y toma en consideración la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores tengan participación en el campo del trabajo, para resguardar su derecho a la salud y su derecho a la instrucción”.⁶

Busca la seguridad social que intenta la protección integral del trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo responsabilidad.

1.7. Clases de trabajo

Son las siguientes:

⁶ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 88.



- a) **Trabajo subordinado y dependiente:** es el que se presta en virtud de un **determinado** contrato de trabajo mediante un trabajador asalariado a un patrono, en su **fábrica**, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o de su representante, durante una jornada legal de trabajo llevado a cabo mediante una serie de labores que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que únicamente lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El mismo, cuya contraprestación capital se encuentra en el salario incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral adversa. El vínculo de dependencia es únicamente funcional, o sea, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo que se haya pactado.

- b) **Trabajo asalariado:** es el que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su **fábrica**, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad del mismo o de su representante, durante la jornada legal de trabajo, llevando a cabo labores que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación que se denomina salario.

“Sus características son que siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito, que es dependiente y subordinado al mando del patrono, la obligatoriedad de recibir un salario, y que el trabajo llevado a cabo únicamente puede ser en la jornada laboral y en las horas extras pagadas”.⁷

⁷ **Ibid.** Pág. 92.



- c) Trabajo independiente y autónomo: es el llevado a cabo por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público, y sin una relación de dependencia ni horario de trabajo.

Sus características son el trabajo llevado a cabo por cuenta propia, no existiendo dependencia, los instrumentos de trabajo son del trabajador, el bien producido es directamente para el público y no existe horario de trabajo.

- d) Trabajo temporal: es el que únicamente se lleva a cabo en determinadas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que por lo general tienen su origen en un contrato colectivo laboral.

- e) Trabajo eventual: también se le llama provisional y es el trabajo físico o intelectual de un contrato de trabajo a plazo determinado que se lleva a cabo sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa. “La doctrina y la jurisprudencia no mantienen un criterio uniforme en relación a la forma de computar la antigüedad en el trabajo de esa clase de trabajadores, es decir, si únicamente se deben sumar los períodos de actividad o también los de inactividad”.⁸

- f) Trabajo intermitente: es el que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo. Como dicha

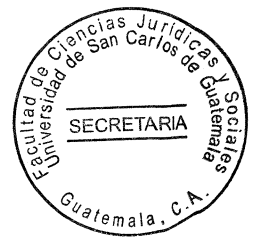
⁸ *Ibid.* Pág. 98.



modalidad es la que supone una menor fatiga en quien lo lleva a cabo, se tiene que admitir una mayor duración de la jornada laboral hasta completar un trabajo real.

- g) Trabajo nocturno: se comprende por trabajo nocturno el que se lleva a cabo durante las 9:00 p.m. y 6:00 a.m., no pudiendo exceder de 7 horas al días. Alternándose horas nocturnas y diurnas, cada una de las horas trabajadas valdrá a los efectos de completar la jornada de 8 horas.
- h) Trabajo peligroso: es el que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador, ya sea por las condiciones del lugar, como también las de la materia a gran profundidad por las contingencias del lugar o por la índole de las materias o de las instalaciones.
- i) Trabajo por equipos: se acostumbra a entender por equipo a un número cualquiera de empleados u obreros cuyas labores inician y terminan a una misma hora en trabajos en que, debido a su naturaleza, no admitan interrupción alguna, así como por un número cualquiera de empleados u obreros cuya labor esté en tal manera coordinada que la labor de unos y otros pueda llevarse a cabo sin la cooperación de los demás.





CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

El derecho del trabajo en su acepción de rama jurídica, es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y de la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

2.1. Diversas denominaciones

“El derecho del trabajo tiene como una de sus características de mayor importancia, la de su marcada tendencia de expansión, o sea, la de abarcar un mayor número de acontecimientos y relaciones, separándolas de otras ramas del derecho, que, hasta el momento, tenían a su cargo regularlas”.⁹ De ello, deriva la problemática de encontrar una denominación que sea adecuada a su contenido variado, y para el efecto es necesario analizar los distintos fenómenos sociales que se han encargado de ir integrando al derecho del trabajo.

No es necesario agotar todas las etapas de la evolución del derecho del trabajo para comprobar la constante expansión del contenido del mismo. Pero, en la actualidad es tema de discusión el de la denominación de la disciplina en estudio.

⁹ Borrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 70.



- a) **Legislación o derecho:** a pesar de que la doctrina de actualidad parece haberla puesto en total desuso, era práctica bien frecuente, durante los primeros autores de derecho del trabajo hacer mención de la legislación, al hacer referencia a la disciplina laboral en vez de emplear la palabra derecho.

“La expresión legislación es inconveniente por limitada, debido a que únicamente se refiere al conjunto de las disposiciones legales dictadas en cuanto a la disciplina, y por el contrario, la palabra derecho, a pesar de ser confusa, señala una proyección bastante amplia que abarca la jurisprudencia y la doctrina, y lo que es definitivamente relevante como lo es el respeto del derecho laboral”.¹⁰

- b) **Legislación industrial:** es correspondiente al giro llevado a cabo en la etapa inicial por juristas y abarcaba no únicamente lo que ellos mismos prefirieron denominar legislación obrera o legislación del trabajo, sino también las materias ajenas al derecho laboral, como son las patentes y marcas, nombres comerciales y modelos industriales, motivo por el cual los mismos seguidores de esta denominación preferían limitarla en sus obras.

Esta denominación es bien restringida, debido a que comprende el trabajo de las industrias propiamente establecidas, es decir, la manufacturera y no la industria agrícola o la mercantil.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 76.

- c) **Derecho obrero:** esta acepción señala que si la denominación de esta disciplina contiene en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, se sigue pensando en que el derecho obrero satisface esa exigencia. El obrero es una persona que labora dependientemente. La legislación se encuentra dirigida a rodear a la persona que trabaja de esa manera, así como por las garantías humanas mayormente elementales. Es de importancia señalar que la industria marcó las normas de trabajo. En cambio, el trabajo, puede ser el resultado de un fenómeno de subordinación personal y libre decisión.

El derecho obrero es el encargado de la regulación del trabajo subordinado, así como de las otras formas jurídicas de la actividad humana, lo cual se tiene que reducir a obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas jurídicas de derecho.

Las denominaciones derecho del trabajo, derecho social, derecho industrial y derecho laboral son bastante reducidas y demasiado amplias. Es cierto que el derecho del trabajo surgió para el obrero de la industria de transformación y no se puede olvidar que el concepto de obrero corresponde a la idea del proletario, o sea, a quien vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual. Pero, en buena técnica cabe indicar que el concepto de obrero se puede asociar a la idea de un trabajador manual y el derecho del trabajo, tiene en la actualidad un campo infinitamente más amplio.

“En esa virtud, la expresión derecho obrero es bien limitada debido a que se puede comprender que no quedan los mismos bajo la protección con la cual deberían contar en el momento en que estén en sus puestos de trabajo”.¹¹

- d) **Derecho del trabajo:** sin lugar a dudas la denominación derecho del trabajo es la que mejor lugar tiene hasta el día de hoy. En rigor no consiste en una denominación satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, debido a que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en las cuales se puede manifestar el trabajo. Es de importancia la distinción entre trabajo libre y trabajo subordinado o dependiente.

A pesar de ello, no cabe duda alguna de que el concepto de derecho del trabajo es el que mayormente se aproxima al contenido de la disciplina y si en la actualidad se produce el fenómeno de que sea mayor el continente que el contenido.

- e) **Derecho laboral:** tiene igual aceptación que la de derecho de trabajo. La significación de la palabra labor es bien extensa.

El trabajo constituye el género y la labor la especie, el primero comprende al segundo, pero sin tomar en consideración dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino únicamente a determinada clase de ellos, los cuales se pueden denominar laborales.

¹¹ Bayón Chacón, Gaspar. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 90.



- f) **Derecho social:** el término tiene cierto arraigo entre los juristas. La **seguridad social** tiene una clara tendencia a ser mucho más que una institución sustitutiva de la responsabilidad patronal por riesgos profesionales y resguarda a quienes no son sujetos trabajadores en una relación laboral.

2.2. Concepto

Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto en lo que respecta a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

Consiste en las relaciones que surgen de forma directa o indirecta de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen.

“El derecho laboral es el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones del capital con el trabajo, o sea, es el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.¹²

¹² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 160.



Es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y de trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela de los trabajadores. También, se puede indicar que es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, siendo la regulación uniforme del trabajo la que crea las autoridades que se encargan de la aplicación de esas normas y fija los procedimientos que aseguran la eficacia de los derechos subjetivos que de las mismas normas derivan.

“El derecho laboral tiene por finalidad disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre los empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con el fin de garantizar la tutela y colaboración”.¹³

Es la disciplina jurídica que tiene por objetivo principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en cuanto al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relacionado a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas.

2.3. Naturaleza jurídica

Las normas jurídicas se tienen que clasificar de acuerdo a la naturaleza de las relaciones reguladas. El análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están

¹³ Borrajo. Op. Cit.. Pág. 123.



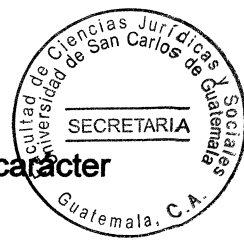
reguladas en dos formas distintas: por un lado, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son las que se dan entre el Estado y los particulares; o sea, son relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente por la misma voluntad del Estado, en donde el orden jurídico impone la relación sin tomar en consideración de la voluntad de los particulares, como sucede con el caso de los impuestos. Otro grupo de relaciones pueden nombrarse relaciones de igualdad y comprenden las relaciones jurídicas que no pueden normarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que tienen participación en la relación.

“Ello, tiene su fundamento en la distinción que hicieron los romanos del *jus cogens* y del *jus dispositivum*, o sea, que el derecho público es imperativo, y el derecho privado es dispositivo, así como es conveniente al orden social en el derecho común, y cuando beneficia a los trabajadores en el derecho laboral; y en el caso del derecho privado, no obstante que regula intereses de particulares existen determinados requisitos que de forma obligatoria tienen que ser cumplidos para determinados actos”.¹⁴

De conformidad con la teoría indicada el derecho público se encarga de buscar el beneficio de toda la colectividad, en tanto, el derecho privado busca el beneficio o el orden entre los particulares.

- a) Doctrina de la naturaleza de los sujetos: esta doctrina fue bastante convincente, pero después se le fueron encontrando fallas, debido a que el Estado no únicamente tuvo

¹⁴ Rivero Lamas, Juan Salvador. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Pág. 62.



participación en las relaciones jurídicas de carácter público, sino también de carácter privado.

- b) Concepto general del derecho público y del derecho privado: la división del derecho público y del derecho privado depende de la estructura del Estado y de las relaciones con los particulares. El primero, se encarga de la reglamentación de la estructura y actividad estatal y demás organismos dotados de poder público y de las relaciones que tienen participación con ese carácter; mientras que el segundo, rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.
- c) Derecho privado: hasta antes de la Segunda Guerra Mundial el derecho del trabajo fue tomado en consideración de naturaleza privada, debido a que privaba todavía los principios de la doctrina liberal que dejaban en libertad a las partes para pactar lo relacionado con la prestación de servicios.

“En la actualidad el derecho del trabajo goza de autonomía del derecho civil, tiene instituciones propias y un campo de acción también propio, habiendo sido la idea de la naturaleza privada del derecho del trabajo completamente superada”.¹⁵

- d) Derecho público: la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se pone de manifiesto al señalar que la voluntad de los particulares no puede en ningún momento eximir de la observancia de la legislación, ni alterarla o modificarla. Únicamente se puede

¹⁵ **Ibid.** Pág. 69.



renunciar a los derechos privados, que no lesionen de forma directa el **interés** público, cuando la renuncia no perjudique derecho de terceros.

El fundamento para tomar en consideración la disciplina jurídica en estudio como de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza a las normas laborales y su forzoso cumplimiento, debido a que solamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando superan las garantías mínimas, lo cual beneficia a los trabajadores y es congruente con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando literal e) expresamente ubica al derecho laboral dentro del derecho público y señala: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

- e) Doctrina dualista: ante el surgimiento de estatutos jurídicos como el derecho del trabajo, que se encuentran destinados a la regulación de intereses tanto especiales como a la prestación de servicios personales, algunos autores han indicado que esta disciplina jurídica no pertenece ni al derecho público ni al derecho privado, es decir, no conciben que la clasificación anterior exista o bien señalan que tiene que desaparecer, siendo el derecho del trabajo algo nuevo, debido a que tiene normas



que son pertenecientes tanto al derecho público como al derecho privado, **motivo** por el cual su naturaleza jurídica es dual.

“El derecho del trabajo es un derecho unitario y abarca normas públicas y privadas, que no se pueden separar por encontrarse íntimamente ligadas, debido a que ahí donde el derecho del trabajo es derecho público supone al derecho privado y viceversa. De esa manera, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son ser completadas por el derecho público cuando se trata de la garantía de salario. ”.¹⁶

2.4. Características

La fijación de las características del derecho del trabajo lleva necesariamente a un terreno ambiguo, ello es, un terreno en el que las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los distintos países en que se dictan las normas de trabajo e inclusive, el punto de vista ideológico que tenga cada expositor, pueden llevar a una conclusión distinta. Este fenómeno se plantea, no únicamente en el campo espacial o personal, sino también de conformidad con cada uno de los momentos de desarrollo del derecho del trabajo.

Las características del derecho del trabajo serán diferentes si se analiza la situación de cada país específicamente, y por ende del sistema jurídico vigente en etapas diferentes a la evolución social, económica y política.

¹⁶ Jiménez España, Julio Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 34.



Justamente por ello, las transformaciones económicas han alterado el camino del mundo, que anteriormente se inclinaba por la intervención estatal en la economía. La evolución guatemalteca del derecho laboral es expresiva de transformaciones.

En la actualidad, el liberalismo social es una especie de separación verbal de las conductas neoliberales con las estrictas medidas de ajuste, ya que las mismas corresponden plenamente a la concepción más tradicional del liberalismo.

- a) El derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora: esta tesis se apoya en que la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos mediante otros cuerpos jurídicos, en cuanto tiene como uno de sus objetivos la protección del derecho de propiedad.

En esa virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, en beneficio de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino, por el contrario, un derecho que piensa en el ser humano como tal, en su salud y su dignidad, como objetos esenciales de protección.

“El derecho del trabajo no tiene ni debe ser considerado un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se oponga como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases, siendo, por consecuencia, un elemento de lucha de distintas clases”.¹⁷

¹⁷ Ibid. Pág. 110.



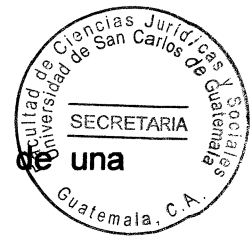
La legislación laboral constituye el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio entre las partes que intervienen en la producción situando en un plano de igualdad a los patronos y trabajadores.

La función del derecho del trabajo consiste en el mantenimiento de la paz social y para el efecto tiene que poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que señalen sus respectivos intereses. No es concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una misma parte y obligara únicamente a otra. El derecho del trabajo no puede ser una excepción.

Aun dentro de un sistema socialista, las normas que regulan el derecho del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones que son correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación puede implicar graves sanciones.

- b) El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora: es evidente que las normas de trabajo partiendo del supuesto indiscutible de la diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre en beneficio de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de que, amparando al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulifican de pleno derecho las renunciaciones que éste haga valer.

“El proteccionismo laboral nace de forma particular, respecto del derecho individual. La tutela que subsiste formalmente cada vez tiene menor eficiencia y los



trabajadores padecen, desde hace años, las consecuencias derivadas de una política conservadora y monetarista”.¹⁸

- c) El derecho del trabajo como un derecho en expansión: cualquier prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, tomando en consideración las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedará amparado por el derecho laboral.
- d) El derecho del trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores: el derecho laboral es constitutivo de un mínimo de garantías para los trabajadores. Las condiciones de trabajo en ningún caso pueden ser inferiores a las fijadas por la ley, pero esta disciplina jurídica no siempre consagra mínimos en beneficio de los trabajadores.
- e) Irrenunciable e imperativo: la irrenunciabilidad es el medio del cual se tiene que valer el legislador para resguardar y proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo.

El carácter imperativo de las normas jurídica responde claramente a la idea de que no se puede dejar al arbitrio de los destinatarios de la norma lo fundamental de su observancia.

¹⁸ Najarro Ponce, María Alejandra. **Desarrollo, integración y derecho del trabajo**. Pág. 22.

2.5. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones del empleador

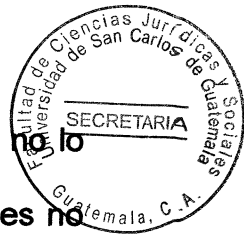
El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el artículo 61 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

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



- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

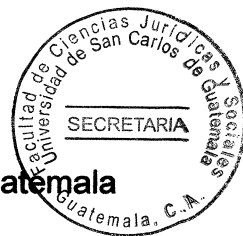
En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.



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



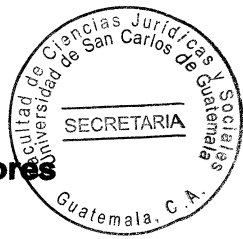
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir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



El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

señala en el artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

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



2.6. Regulación legal de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

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

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

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

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

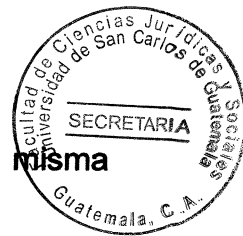


- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

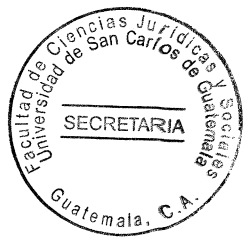
- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar

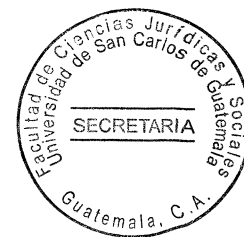


cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.**
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.**
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.**
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.**

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





CAPÍTULO III

3. Derechos de la legislación del trabajo

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. En relación al primer enunciado, se puede comprender bien fácilmente que abarca que todos los ciudadanos cuentan con el derecho a optar a un trabajo y a llevar a cabo una actividad económica lícita que permita contar con los medios económicos suficientes para poder subsistir, aunque en el país se tiene que admitir que una gran cantidad de seres humanos, no pueden llevar a cabo esa realidad, debido a la falta o insuficiencia de fuentes laborales.

Otro de los aspectos es el que indica que el trabajo es una obligación social, el cual necesita una explicación más amplia, debido a que los seres humanos no pueden vivir aislados, o sea, que necesitan vivir en sociedad. Los integrantes de un grupo social se necesitan unos a otros, y no pueden vivir aislados resolviendo solos sus propios problemas y necesidades, sino que también es fundamental el trabajo que los demás llevan a cabo.

3.1. Derecho a la libre elección del trabajo

“Es fundamental contar con la libre elección de trabajo, así como con las condiciones económicas satisfactorias que se encarguen de asegurar al trabajador y a su familia una existencia que sea digna, siendo la única limitación, de acuerdo a este principio regulado

constitucionalmente, la prohibición que para el ejercicio o desempeño de determinadas actividades establecen las normas jurídicas”.¹⁹

3.2. Remuneración equitativa

Todo trabajo tiene que ser equitativamente remunerado, a excepción de lo que al respecto señala la legislación, siendo esencial el análisis del Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El mismo, indica la obligación del trabajador de prestar el auxilio necesario sin derecho a remuneración alguna, en casos de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero se encontraren en peligro.

3.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado

Lo que se busca es la igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. La legislación laboral desarrolla este principio en el Artículo 89 segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicar que: “A trabajo igual, desempeñado en puestos y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponde salario igual, el que debe comprender, los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

¹⁹ Martínez Ramírez, Lauro Benjamín. **Derechos laborales**. Pág. 43.

“El principio indicado puede dar lugar a una acción de nivelación de los sueldos, en el caso de aquellos trabajadores que encontrándose comprendidos dentro de este principio, cuenten con inferior salario en relación con otros, dentro de la misma situación”.²⁰

3.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal

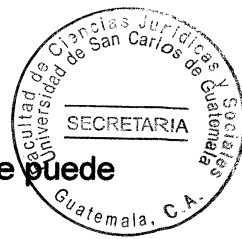
Existe la obligación de hacer efectivo el pago al trabajador en moneda de curso legal, pero, el trabajador del campo puede efectivamente recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta un treinta por ciento de su sueldo.

En dicho caso, el empleador se tiene que encargar de suministrar los productos a un precio no mayor de su costo, debiendo quedar claro que el principio general consiste en que el salario se tiene que pagar exclusivamente en moneda de curso legal, o sea, que una parte del salario se puede pagar en especie desde luego a voluntad del trabajador y siempre que se lleve a cabo en productos alimenticios, y que el patrono se encargue de proporcionar a precio de costo o menos. Esa disposición se encuentra dirigida a trabajadores del campo de forma exclusiva.

3.5. Inembargabilidad de salarios

La inembargabilidad de salarios se tiene que dar en los casos determinados por la legislación. Los implementos personales de trabajo no pueden ser embargados por ningún

²⁰ Ibid. Pág. 50.



motivo. Pero, para la protección de la familia del empelado y por orden judicial se puede retener y entregar parte del sueldo a quien corresponda.

Además, como una protección al trabajador y su familia se tiene que establecer la inembargabilidad del salario, siendo importante hacer mención que el Artículo 96 del Código de Trabajo regla los distintos porcentajes legales dentro de los cuales se logra permitir que se embargue el sueldo, siendo solamente en el caso de los alimentos para la familia del trabajador que se permite un embargo al salario hasta en un cincuenta por ciento.

Es de hacerse notar que es lógico que se extienda esa protección a los implementos personales del trabajo, debido a que se tiene conocimiento que estos le son indispensables al trabajador para el desarrollo precisamente de su trabajo, aunque entre esta disposición constitucional y el Artículo 98 del Código de Trabajo existe contradicción, motivo por el cual se tiene que acudir al procedimiento de interpretación, para la solución del problema.

3.6. Fijación periódica del salario mínimo

La fijación periódica del salario mínimo se tiene que establecer de acuerdo a la legislación, estimándose para el efecto que todo trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo que pueda cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita la satisfacción de sus deberes como jefe de familia.



“El salario se tiene que fijar de forma periódica tomando en consideración las distintas modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, comercial, ganadera o agrícola existente”.²¹

3.7. Jornada de trabajo de trabajo

El trabajo ordinario diurno no puede ser excedente de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, las cuales tienen que ser equivalentes a cuarenta y ocho para los efectos del pago del salario.

Por su parte, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. Por jornada nocturna se entiende la jornada mixta en que se laboren, cuatro o más horas durante el período nocturno.

El Artículo 117 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

²¹ Borrajo. *Op. Cit.* Pág. 178.

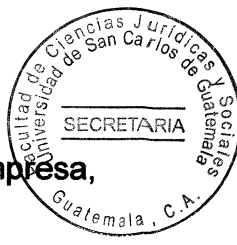


Por su parte, la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente llevado a cabo fuera de las jornadas ordinarias constituye una jornada extraordinaria y tiene que ser remunerado como tal. O sea, con un recargo del cincuenta por ciento tal como lo indica el Artículo 121 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

La legislación es la encargada de la determinación de las distintas situaciones de excepción en las cuales no son aplicables las disposiciones relacionadas con las jornadas laborales. Las mismas, se encuentran establecidas en el Artículo 124 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;



- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo los casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

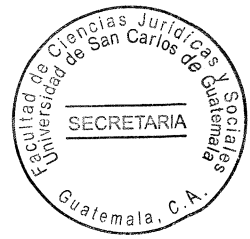
El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Artículo”.

3.8. Trabajo efectivo

Por trabajo efectivo se entiende todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del patrono. Incluye todo el tiempo de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo útil, en el que se realiza una actividad productiva.

“Un trabajador tiene derecho a que se le compute como tiempo de su jornada de trabajo todo el que permanezca en las instalaciones de la empresa o a las órdenes del patrono, aunque de hecho no se encuentre realizando una labor productiva”.²²

²² Bayón. *Op. Cit.* Pág. 210.



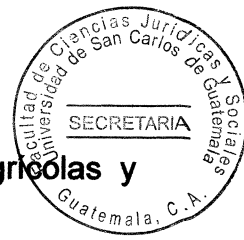
3.9. Descanso semanal

También, se le llama séptimo día y es el derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de trabajo. Los días de asueto que son reconocidos legalmente también tienen que ser remunerados.

Es de importancia hacer la aclaración que son dos los casos que se regulan en este Artículo, el primero es el que sucede cuando un trabajador, cumple con una semana de trabajo, el séptimo día o sea el domingo le corresponde el descanso; en tanto que el otro caso, es cuando cumple seis días consecutivos de trabajo, no precisamente el domingo sino cualquier día de la semana, como el caso de aquellos establecimientos comerciales en los cuales los días sábado y domingo son los de mayor importancia por la actividad que desarrollan, motivo por el cual el día de descanso para los trabajadores de estas empresas podría ser cualquier día de la semana.

3.10. Derecho a vacaciones

La Constitución Política de la República de Guatemala modificó el Artículo 130 del Código de Trabajo establecía tres categorías para los efectos de conceder vacaciones, motivo por el cual esa disposición tuvo que ser derogada por la literal i) del Artículo 102 constitucional, el cual establece como regla general quince días de vacaciones para todos los trabajadores



y como excepción diez días hábiles para los trabajadores de empresas agrícolas y ganaderas.

En la actualidad el Artículo 130 del Código de Trabajo, ha sido modificado por el Artículo número 6 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, siendo ese Artículo el que impone a los patronos la obligación de tener que conceder quince días hábiles de vacaciones a los trabajadores que han cumplido un año de servicio continuo al servicio de un mismo patrono, sin discriminación alguna.

Es de importancia que las vacaciones efectivamente las goce o disfrute el empleado o sea, que esos días no los puede llegar a compensar en dinero el patrono, porque de esa forma se desvirtúa este derecho de los trabajadores, debido a que se busca con el mismo que el trabajador tenga suficiente tiempo libre para poder inclusive llevar a cabo algún viaje fuera de la localidad donde reside y salir de la rutina que de acuerdo a las ciencias médicas produce daño a la salud.

3.11. Aguinaldo

“Es la 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 fuera mayor a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento”.²³

²³ **Ibid.** Pág. 212.



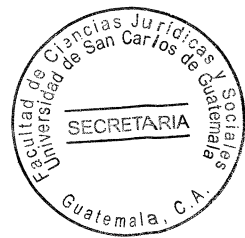
El aguinaldo se tiene que pagar en un ciento por ciento sobre el salario ordinario de los trabajadores, de acuerdo al Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 2, donde indica que deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Como en el caso de la disposición indicada relativa al derecho de vacaciones, esta prestación se puede pagar de forma proporcional al tiempo laborado en los casos de trabajadores que no tengan un año de servicio.

3.12. Protección a la mujer trabajadora

Este derecho señala la importancia de proteger a la mujer trabajadora y regular las condiciones en que tienen que prestar sus servicios. No se tienen que establecer diferencias entre mujeres casadas y solteras en materia laboral. La legislación es la encargada de la regulación y protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le tiene que exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo y que ponga en peligro su gravidez.

“La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso que tiene que ser retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que sean precedentes al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes. En la época de lactancia tendrá el derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada laboral”.²⁴

²⁴ Martínez. **Op. Cit.** Pág. 199.



3.13. Capacidad relativa de los menores de edad

Los menores de edad no pueden ser ocupados en ninguna clase de labor, a excepción de lo establecido legalmente, siendo prohibido ocupar a los menores de edad en trabajos que no sean compatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Esta disposición es referente a la capacidad relativa de los menores de edad, y para ello es conveniente llevar a cabo un análisis del Artículo 31 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y del Artículo 8 del Código Civil Decreto Ley 106.

El Artículo 31 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolvente y fallidos.

Las capacidades físicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en los demás efectos el Estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.



El Código Civil Decreto Ley 106 indica en el Artículo 8: “Capacidad. La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad.

Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.

Las menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”.

Las disposiciones anotadas son referentes a que los menores de edad que ya cumplieron los catorce años de edad, pueden libremente contratar su trabajo e igualmente percibir por sí mismos su salario, o sea perfectamente pueden plantear un juicio emplazando al patrono para el pago de prestaciones laborales y en esos casos los jueces tienen que actuar de oficio en lo que respecta a la iniciación del proceso y de impulso procesal, dándole audiencia a la Inspección General de Trabajo.

Por otro lado, los menores de edad que no han cumplido los catorce años, pueden trabajar únicamente si consiguen la correspondiente autorización de la Inspección General de Trabajo.

3.14. Indemnización por despido injustificado e indirecto

Es la obligación del empleador de indemnizar con un mes de sueldo por cada año de servicios continuos, cuando despida de forma injustificada o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le pueda otorgar mejores prestaciones.



Es de importancia tomar en consideración que esta obligación se presenta cuando un patrono despide a un trabajador de forma injustificada o en forma indirecta, siendo esta una sanción a ese proceder del patrono, dejando esta disposición abierta a la posibilidad para que en el futuro se pueda establecer otra forma mayormente adecuada para cubrir este tipo de situaciones como la indemnización por tiempo de servicios. Algunas empresas e instituciones privadas pagan indemnización en cualquier caso de terminación de contratos de trabajo.

3.15. La indemnización post mortem

Es obligación del patrono otorgarle al cónyuge o conviviente, hijos menores de edad 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 tiene que cubrir por mensualidades que se encuentren vencidas y su monto no puede ser menor del último salario recibido por el trabajador.

Cuando la muerte ocurra por causa cuyo riesgo se encuentre completamente cubierto por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del patrono. En caso que este régimen no cubra de forma íntegra la prestación, el empleador tiene que pagar la diferencia.

Este consiste en uno de los casos en los cuales el contrato de trabajo finaliza por causa establecida en la legislación, sin que el trabajador pierda sus derechos derivados del contrato de trabajo y de las leyes vigentes en esta materia.



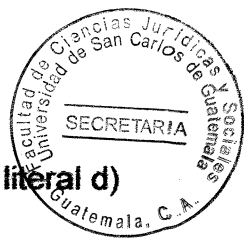
Únicamente es necesario observar que entre esta disposición constitucional y el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo existen algunas contradicciones las cuales se tienen que resolver mediante el procedimiento de interpretación de las leyes laborales, establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

3.16. Daños y perjuicios por despido injustificado

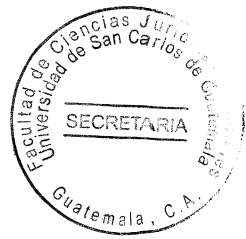
Cuando el empleador no pruebe la justa causa del despido, tiene que pagarle al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de sueldo si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de dos meses.

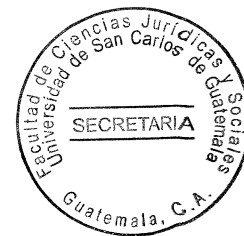
Debido a ello, se le deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes de que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

La disposición señalada modificó el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y se refiere a que los patronos paguen las prestaciones a las cuales tienen derecho los trabajadores lo más rápidamente posible, evitando con ello que se dilaten demasiado los juicios, ya que ello perjudica a los trabajadores.



En la actualidad esta sanción al patrono ha quedado superada por el Artículo 78 literal d) del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala a título de daños y perjuicios, en relación a los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.





CAPÍTULO IV

4. La implementación de programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho al trabajo

La pequeña empresa ha sido tomada en consideración como un componente fundamental del desarrollo. También, la conceptualización de desarrollo local cuenta bastante fuerza, y con ello ha adquirido relevancia el gobierno local, como el ente que tiene a su cargo la responsabilidad del progreso de la comunidad.

4.1. El desarrollo y la pequeña empresa

El gobierno local se ha transformado en una entidad destinada a la administración de la comuna y a la prestación de servicios menores pero necesarios para el buen funcionamiento de las distintas actividades. Ha surgido en la actualidad un desarrollo local nuevo, en el cual el gobierno local tiene que intervenir de forma activa en la promoción de un desarrollo integral, en donde se le otorgue importancia a los aspectos económicos, sociales, ecológicos y políticos.

En dicho contexto se tiene que promover la participación de la comunidad, mediante el fortalecimiento y creación de las organizaciones. La comunidad local tiene que ser el agente de su mismo proceso de desarrollo, siendo capaz del establecimiento no



únicamente de sus finalidades sino también de los medios para ello, de conformidad con las particularidades que la distinguen.

Para lograr lo indicado, se necesita que exista un gobierno local con la suficiente autonomía para tomar las decisiones adecuadas y que se cuente con el financiamiento adecuado. Pero, siempre se tienen que presentar políticas tanto a nivel nacional como regional.

Para ayudar a alcanzar el desarrollo local deseado es necesaria la creación de fuentes de trabajo contribuyentes a la satisfacción de las necesidades fundamentales de la población. Es allí, donde la pequeña empresa adquiere importancia, debido a la posibilidad que tiene de absorber mano de obra y a que, en general, estas empresas tienen facilidad de apoyar e implementar. Su apoyo quiere decir tomar contacto con la población y determinar sus diversas potencialidades, organizar distintos grupos, capacitarlos y mantenerlos en una relación constante que permita detectar sus problemas y colaborar con su posible solución.

La pequeña empresa ha adquirido importancia para el desarrollo local y la misma es un elemento de importancia para cumplir con algunas de las obligaciones de las instituciones de gobierno local.

4.2. Características de la pequeña empresa

“No existe hasta el día de hoy una definición universal que haga una clara distinción de las empresas grandes, medianas y pequeñas, inclusive durante los últimos años se ha



considerado una nueva categoría que abarca la microempresa, denominada artesanal o bien empresa de menor tamaño. La división, en gran medida, va a encontrarse bajo la dependencia del nivel de desarrollo de cada país”.²⁵

Son distintos los elementos de utilidad para llevar a cabo la diferenciación de cada estrato, de los cuales pueden aparecer definiciones operacionales para el otorgamiento de créditos, asistencia técnica e impuestos.

Un crecimiento integral de los países en desarrollo necesita contar con una infraestructura industrial que cuente con empresas grandes, medianas y pequeñas, así como también que tengan de preferencia un impacto en el desarrollo a nivel nacional, regional y local, respectivamente.

En cuanto a la producción, por lo general la situación es opuesta, o sea, las empresas grandes se encargan de fabricar la mayor parte de productos elaborados, mientras que las empresas pequeñas tienen una menor producción.

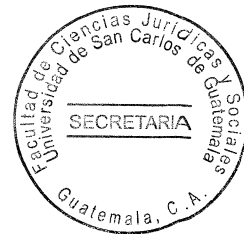
Como puede claramente observarse, la pequeña empresa tiene una gran importancia, debido a la contribución que puede ser la solución de problemas que lesionan a los países en vías de desarrollo. Ello, ha querido decir un creciente interés entre las instituciones y los investigadores públicos y privados.

²⁵ Carro Igelmo, Juan Alberto. **Las pequeñas empresas**. Pág. 46.

A pesar de que una empresa grande va a tener impacto a nivel local equivalente a muchas pequeñas, no es menos cierto que estas últimas tienen finalidades específicas y cumplen un papel de importancia en el desarrollo local, tienen recursos escasos, les es bastante fácil la promoción de apoyo y creación, debido a que requieren de inversiones menores, son más sencillas de implementar, menos riesgosas y por existir conocimiento cercano a la realidad local, existe la facilidad de promover aquellas mayormente adecuadas.

Las características de las pequeñas empresas que tienen incidencia negativa en su desarrollo se pueden clasificar en:

- a) **Bajo capital del trabajo.**
- b) **Dificultad para la obtención de créditos.**
- c) **Utilización de tecnología obsoleta.**
- d) **Dificultad en la comercialización de productos.**
- e) **Productos de baja calidad.**
- f) **Dificultades para el abastecimiento de materias primas y de insumos.**
- g) **Estructura organizacional que no permite un manejo eficiente.**



h) Personal de trabajo poco calificado.

“Las fallas que se presentan se deben en gran parte al tipo de empresario. Generalmente, se trata de personas que únicamente tienen un conocimiento práctico de su oficio, no dominan las técnicas que les permiten la administración de la empresa, siendo sus integrantes personas que no buscan relacionarse con otros de su misma actividad y se consideran autosuficientes, motivo por el cual no aceptan consejos ni delegan funciones, y por lo general tienen un bajo nivel de escolaridad”.²⁶

4.3. Ventajas

La pequeña empresa cuenta con ventajas, y apoyarlas va a tener significado para el desarrollo local. El apoyo puede claramente manifestarse en dos formas: la primera, promoviendo la creación de nuevas empresas y prestando ayuda a las ya existentes; la segunda, es la relativa a ocupar una mejor infraestructura, pudiendo aumentar el trabajo y la estabilidad laboral, así como las condiciones de trabajo y la producción. Para el desarrollo local, la creación y asistencia de las pequeñas empresas existen distintas ventajas, entre las cuales se pueden indicar las que a continuación se señalan:

a) Mayor ocupación de mano de obra: el empleo proporcionado por una empresa pequeña es mayor, debido a que para un mismo tipo de actividad una unidad producida ocupa mayor cantidad de mano de obra.

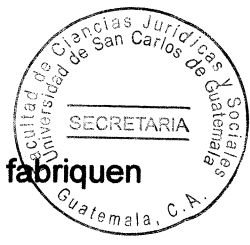
²⁶ Del Cid. Op. Cit. Pág. 90.



- b) **Existe facilidad de crear, y la asistencia técnica y tecnológica es sencilla: lo común** es que no se requiera de un equipo complejo ni de un gran capital de operaciones, lo cual permite su creación efectuando una inversión bien baja.

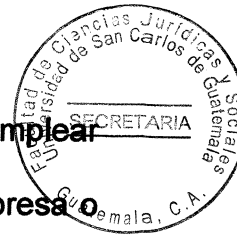
La capacitación tecnológica se puede alcanzar con facilidad, debido a lo sencillo de los procesos y de los equipos. Por su parte, la capacitación técnica para la creación de una empresa es algo bien complejo, debido a que se necesita que el futuro empresario tenga o adquiera de forma rápida experiencia y también es necesario un nivel de instrucción básico.

- c) **Adecuado aprovechamiento de los recursos que estén en las comunas:** en estos lugares es necesario encontrar materias primas en cantidades que no permitan la instalación de fábricas medianas o grandes, pero pueden ser aprovechadas por empresas pequeñas.
- d) **Elaboración de productos de buena calidad:** en muchos sectores industriales las pequeñas empresas son altamente calificadas, eficientes y competitivas.
- e) **Buena atención a mercados comunales pequeños:** en determinadas ocasiones, por ser el mercado pequeño o bien por tener una ubicación geográfica que permita un fácil acceso, las empresas tanto grandes como medianas no los atienden adecuadamente. De ello, surge la necesidad de crear empresas pequeñas que



puedan garantizar un adecuado abastecimiento local y que inclusive **fabriquen** productos adecuados a las características de cada localidad.

- f) **Expansión y diversificación de la economía comunal:** al crear distintas fábricas pequeñas y darle asistencia técnica a las que ya existen, se expande y diversifica la producción local. El grado de especialización de cada empresa va a depender de su ubicación, de la materia prima y de la demanda.
- g) **Cercanía del trabajador a la fuente de trabajo:** debido a que las empresas pequeñas ocupan poco personal y sin mucha especialización, es bastante común que empleen trabajadores que viven en lugares cercanos a la fábrica. Ello, quiere decir, en primer lugar, la posibilidad de empleo de personas que tienen pocas alternativas de trabajo; en segundo lugar, permite a la mujer trabajar y brindar una mejor atención a su familia.
- h) **Mayor relación entre el gobierno comunal y la comunidad:** la creación de empresas y la asistencia técnica a las que ya existen, por parte del gobierno comunal puede tener un fuerte impacto en la comunidad, debido a que se puede demostrar que a través de una mutua colaboración es posible la promoción del desarrollo.
- i) **Ayudan a la disminución de la migración:** al existir fuentes de trabajo estables a nivel local en todo el país, se está desfavoreciendo la migración desde las localidades más pequeñas a los grandes centros poblados.



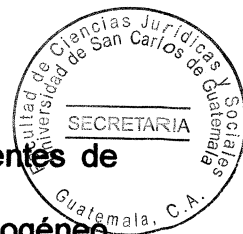
- j) **Sirven de complemento a la gran empresa: las empresas pequeñas pueden emplear como materia prima algunos recursos que no son de utilidad a la gran empresa o también pueden llevar a cabo labores complementarias.**

- k) **Incremento de posibilidades de surgimiento de ideas novedosas: la creación de empresas pequeñas y la búsqueda constante de nuevas ideas sencillas permite el apareamiento y formación de nuevas ideas, con lo cual se aumenta la posibilidad de crear empresas que pueden llegar a tener importancia a nivel nacional.**

- l) **Permiten un desarrollo armónico de los países: al crearse una gran cantidad de empresas pequeñas en todo el territorio de la República se está colaborando para alcanzar un desarrollo más homogéneo, a pesar de que este desarrollo va a estar bajo la dependencia de cada comunidad y de la preocupación de la comunidad y de las autoridades locales. A pesar de que se han indicado distintas ventajas de la pequeña empresa, tanto a nivel local como nacional, la creación de pequeñas empresas tiene limitaciones que se deben esencialmente a las condiciones económicas del país donde se desarrollan.**

4.4. Importancia de la pequeña empresa

En el desarrollo local tienen intervención diversos aspectos, entre los cuales se encuentra el fortalecimiento de la pequeña empresa, siendo el mismo un elemento que puede adquirir



gran importancia en la medida que fomenta la creación de riquezas, crea fuentes de trabajo, estimula la participación y ayuda a un desarrollo nacional mayormente homogéneo.

“A pesar de que es de interés el apoyo que se puede brindar a la pequeña empresa a nivel local, no se tiene que olvidar que ésta existe dentro de un contexto regional y nacional y que necesita de una infraestructura que facilite su promoción y desarrollo a todo nivel”.²⁷

Como la mayor parte de la población es de escasos recursos, es bien difícil tener los elementos necesarios para proporcionar una asistencia que sea adecuada, motivo por el cual se necesita la existencia de organismos de tipo nacional y regional que apoyen. Es conveniente la determinación de prioridades, para facilitarle al gobierno que impulse el desarrollo tanto social como económico de determinadas regiones del país, o de ciertos tipos de industrias de importancia singular, como lo son las de aprovechamiento de materias primas, las cuales llevan a cabo la elaboración de productos de exportación o que sustituyen exportaciones, y las que abastecen con productos de primera necesidad. En el ámbito local las prioridades pueden o no concordar con las del gobierno.

4.5. Requerimientos de la pequeña empresa

Para que el apoyo pueda ser de utilidad se necesita señalar cuáles son las necesidades fundamentales de la pequeña empresa. A partir de las características de la misma, se puede destacar que los principales requerimientos del sector son las siguientes:

²⁷ Ibid. Pág. 92.



- a) **Adecuado suministro de las materias primas y de los insumos: un suministro constante es primordial para que el trabajo del pequeño empresario sea exitoso. En los países en desarrollo es bien común la falta de organización, transporte y comercialización. Debido a ello, es necesario llevar a cabo el esfuerzo por asegurar un abastecimiento adecuado.**
- b) **Capital de inversión y trabajo: los pequeños empresarios por lo general no cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo inversiones del capital de trabajo. Como sin recursos la empresa no se puede desarrollar ni operar de manera eficiente, es necesario el establecimiento de mecanismos que sean sencillos para el otorgamiento del crédito.**
- c) **Adecuada comercialización de los productos: ello consiste en un punto crítico en cada operación a pequeña escala, debido a que el empresario no cuenta, por lo general, con el cuerpo de vendedores ni con los medios de transporte necesarios. Por ende, la compra de los productos a un precio justo sería la solución.**
- d) **Recibir asesoría técnica, tecnológica, de servicios de información y entrenamiento: el pequeño empresario, no cuenta con los conocimientos adecuados para el eficiente manejo de su empresa. Es por ello, que una asesoría constante en aspectos administrativos, financieros, de producción y comercialización tiene que encontrarse disponible de manera permanente y gratuita.**



Las necesidades antes indicadas dan a conocer el tipo de apoyo que se tiene que proporcionar, el cual es bastante difícil de encontrar. De manera usual existe, a nivel nacional, algún tipo de institución centralizada que tiene en algunos casos filiales regionales que se ocupan solamente de proporcionar créditos. A nivel local es corriente que no exista ninguna institución de apoyo, motivo por el cual todo queda supeditado a lo que decida el nivel nacional y regional.

De ello, cabe indicar que el apoyo al sector tanto a nivel nacional como regional se puede alcanzar mediante el establecimiento de una infraestructura de apoyo para el abastecimiento y mercadeo, un centro de desarrollo con la finalidad de satisfacer las necesidades técnicas y tecnológicas.

4.6. Implementación de programas de desarrollo de la pequeña empresa para garantizar el derecho al trabajo de los guatemaltecos

Las necesidades con las cuales cuenta el país, a nivel nacional en relación al desarrollo de la pequeña empresa como fuente laboral, se tienen que expresar en las regiones y concretamente en algunas localidades, para lo cual es necesaria la implementación de programas de desarrollo. En el ámbito nacional la problemática se tiene que analizar desde el punto de vista macro, indicándose una serie de prioridades por regiones.

“Debido a que los pequeños empresarios no pueden contratar todos los especialistas que realmente se necesitan, ni mucho menos especializarse en todo lo que involucra el



funcionamiento de la empresa, se estima que es necesaria la existencia de apoyo al sector de la pequeña empresa en los aspectos en los cuales por la escala reducida de la producción no es autosuficiente”.²⁸

Es de importancia el ejercicio de las funciones que cumplen en las grandes empresas los departamentos de desarrollo de nuevos productos, control de calidad, mantenimiento, asistencia legal, seguridad, relaciones industriales y desarrollo de proyectos.

Además, la obtención de insumos y la venta de los productos es un aspecto crítico, por ende, el sector oficial y el privado pueden ser de utilidad para asumir estas responsabilidades. Ese apoyo se puede concebir mediante el establecimiento de centros de gobierno.

También, el financiamiento es de responsabilidad de un órgano del Estado con capacidad de evaluación técnica y económica de los proyectos. Las decisiones del órgano financiero tienen que ser objetivas, por ende, para el otorgamiento del crédito para capital de trabajo o de inversión se tiene que tomar en consideración la calidad de las solicitudes presentadas y la posibilidad de éxito que pueda tener el proyecto, así como la capacidad empresarial.

A nivel regional existen filiales de las diversas instituciones, siendo su número, tamaño y características aquellas que van a depender de las condiciones de cada región y del tamaño que tenga el país.

²⁸ **Ibid.** Pág. 109.



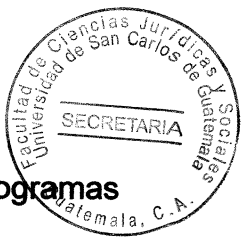
Los centros regionales en apoyo a la pequeña empresa tienen que especializarse en determinados campos que son de importancia para cada región, siendo la experiencia obtenida por cada uno de ellos la que tiene que estar disponible para otros centros.

Las instituciones regionales tienen que trabajar concertadamente entre sí y con el nivel nacional. Estas instituciones, siguiendo las pautas de su referente nacional, tienen que contar con la suficiente autonomía para decidir a quién apoyar y a que pequeña empresa se le otorgará el crédito.

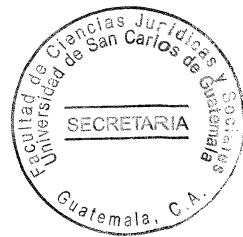
El apoyo a nivel local a la pequeña empresa tiene que existir mediante programas de apoyo. Las mismas, tienen que ser organismos creados por las autoridades locales en las cuales exista una amplia participación de la comunidad a través de instituciones, asociaciones y sindicatos.

La corporación es la encargada de promover la creación de empresas y de proporcionar asistencia tanto técnica como tecnológica. Para ello, se tiene que gestionar la colaboración con distintas instituciones, tanto gubernamentales como privadas, que les permitan el cumplimiento de sus finalidades.

Para promover la creación de nuevas empresas es necesario contar con estudios de prefactibilidad que permitan el señalamiento de las ideas seleccionadas como las mayormente factibles. También, como forma de ayuda a la pequeña empresa a nivel local,



se estima que es de importancia la creación de nuevas formas de industria y de programas de apoyo para el desarrollo de la pequeña empresa.



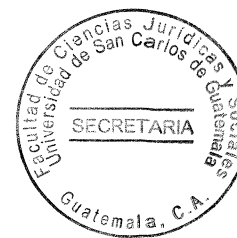
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

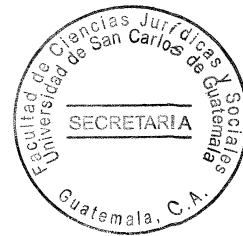
La pequeña empresa consiste en un elemento básico para el desarrollo económico de los países en desarrollo, especialmente cuando lo que se busca es la promoción del bienestar, por ende, merece el interés y apoyo oficial para la reestructuración macroeconómica en la sociedad guatemalteca.

Para la satisfacción de las necesidades de la pequeña empresa, el Estado es el encargado de la creación de una infraestructura adecuada para la asistencia técnica, abastecimiento, mercadeo y financiamiento, que tenga una expresión a nivel tanto nacional como regional.

A nivel local es de importancia la promoción y creación de organismos que se dediquen a captar y coordinar el apoyo de instituciones gubernamentales que permitan ayudar a la pequeña empresa. Por su parte, la promoción y desarrollo de la pequeña empresa tiene que ser dentro de los marcos de los planes sociales, regionales y locales de desarrollo, y cada plan es el encargado del aprovechamiento al máximo de los beneficios.

Se recomienda la implementación de programas de apoyo a la pequeña empresa para que se garantice la existencia de beneficios al sector industrial y ofertas laborales al trabajador guatemalteco, mediante la creación de puestos de trabajo, en donde tenga participación y a la vez sea contribuyente en el debido desempeño de la empresa, garantizando una adecuada capacidad competitiva.





BIBLIOGRAFÍA

- ARAUZ AGUILAR, José Gabriel. **Trabajadores de pequeñas empresas**. 2a. ed. Guatemala: Ed. Mayté, 1996.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar. **Fundamentos del derecho laboral**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1997.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1980.
- CARRO IGELMO, Juan Alberto. **Las pequeñas empresas**. 3ª. ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1993.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.
- DEL CID GATICA, Luis Fernando. **El derecho del trabajo empresarial**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Temis, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1989.
- DEVEALI DESPONTIN, Jorge Luis. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1993.
- GRANEL GONZÁLEZ, Héctor Alejandro. **El trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1999



HERRERA JERÉZ, Josué Enrique. **Extinción de la relación de trabajo**. 4ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Social, 1996.

JIMÉNEZ ESPAÑA, Julio Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. 5ª. ed. Barcelona, España: Ed: Editores, 1991.

KROSTOSCHIN MAIER, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2ª. ed. B Bogotá, Colombia: Ed. Jurídico, 1993.

MARTÍNEZ RAMÍREZ, Lauro Benjamín. **Derechos laborales**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica Salas, 2001.

NAJARRO PONCE, María Alejandra. **Desarrollo, integración y derecho del trabajo**. 3ª. ed. Asunción, Paraguay: Ed. Torreblanca, 1997.

NAPOLI PALACIOS, Joel Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Temis, 1985.

RIVERO LAMAS, Juan Salvador. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1987.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.