

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



**LA APLICACION DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD EN IGUALDAD DE  
CONDICIONES, PARA EL HOMBRE TRABAJADOR CUYA PAREJA SE  
ENCUENTRE EN ESTADO DE GESTACIÓN**

**VÍCTOR ERWIN GARCÍA GÁLICIA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2020**

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

**LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD EN IGUALDAD DE  
CONDICIONES, PARA EL HOMBRE TRABAJADOR CUYA PAREJA SE  
ENCUENTRE EN ESTADO DE GESTACIÓN**



Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2020

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

**DECANO:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
VOCAL I, en sustitución del Decano

**VOCAL II:** Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía

**VOCAL IV:** Br. Denis Estuardo Velásquez González

**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia

**SECRETARIO:** M.S.c. Luis Renato Pineda

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

**Presidente:** Licda. Mélida Jeanneth Alvarado Hernández  
**Vocal:** Lic. Armin Cristóbal Crisóstomo López  
**Secretario:** Licda. Edson Waldemar Bautista Bravo

**Segunda Fase**

**Presidente:** Lic. Jose Dolores Tum Chen  
**Vocal:** Lic. Albert Clinton Whyte Bernard  
**Secretario:** Licda. Veronica Elizabeth Guerra Secaída

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



REPOSICIÓN POR: Corrección de datos  
FECHA DE REPOSICIÓN: 23/07/2020


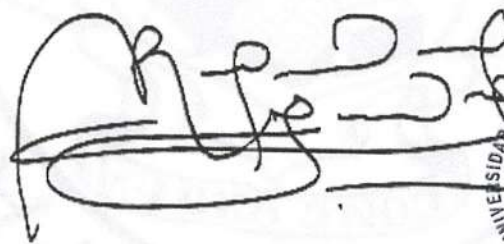


Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 15 de junio del año 2020

Atentamente pase al (a) profesional **MARCO TULIO SILIEZAR**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **Víctor Erwin García Galicia**, con carné **201402682** intitulado **EL DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL APLICADO AL HOMBRE TRABAJADOR, DURANTE EL PERIODO PRE Y POST PARTO DE SU PAREJA EN OBSERVANCIA DEL DERECHO DE IGUALDAD**. 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: 24 / 07 / 2020

(f)

Asesor(a)

(Firma y Sello)

Lic. Marco Tulio Siliezar  
Abogado y Notario





Licenciado Marco Tulio Siliezar  
Abogado y Notario  
Colegiado: 11068  
Teléfono: 42142780

7ma. Avenida 8-56, zona 1, Ciudad de Guatemala. Edificio El Centro, nivel 6, Of. 606

Guatemala, 20 de agosto de 2020.

Licenciado  
Gustavo Bonilla  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado Bonilla:

En cumplimiento del nombramiento emitido por la jefatura a su cargo, me permito informar que procedí a asesorar el trabajo de tesis originalmente intitulado **“EL DERECHO DE INAMOVILIDAD LABORAL APLICADO AL HOMBRE TRABAJADOR, DURANTE EL PERIODO PRE Y POST PARTO DE SU PAREJA EN OBSERVANCIA DEL DERECHO DE IGUALDAD”**; del bachiller **VÍCTOR ERWIN GARCÍA GALICIA**. El título de la tesis fue modificado, siendo la intitulación correcta: **“LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD EN IGUALDAD DE CONDICIONES, PARA EL HOMBRE TRABAJADOR CUYA PAREJA SE ENCUENTRE EN ESTADO DE GESTACIÓN”**; por lo que me permito exponer lo siguiente:

- a) El contenido científico y técnico de la tesis, contribuye a concientizar sobre la necesidad e importancia de regular el derecho de inamovilidad laboral, al hombre trabajador próximo a ser padre; puesto que analiza la normativa legal que se vulnera al no aplicar tal beneficio.
- b) La metodología utilizada, en el desarrollo de la investigación; consistió en la aplicación científica de los métodos analítico, deductivo y jurídico. Así mismo, se aplicaron las técnicas de investigación documental y bibliográfica; mediante las cuales el bachiller comprobó y expuso la importancia de aplicar el derecho de inamovilidad laboral al hombre trabajador, cuando su pareja se encuentre en estado de gestación.
- c) La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad, precisión y coherencia. Habiendo el bachiller redactado con un lenguaje técnico y comprensible al lector.



Licenciado Marco Tulio Siliezar  
Abogado y Notario  
Colegiado: 11068  
Teléfono: 42142780

7ma. Avenida 8-56, zona 1, Ciudad de Guatemala. Edificio El Centro, nivel 6, Of. 606

- d) Los cuadros estadísticos utilizados para la comprobación de la hipótesis, reflejaron el impacto social y económico que sufren los guatemaltecos que se encuentran sin empleo. Comprobando que los derechos garantizados por el Estado de Guatemala, se ven vulnerados cuando se despiden a un hombre trabajador próximo a ser padre.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller brinda un importante aporte jurídico, así como enfoque doctrinario y legal; al establecer que el Congreso de la República de Guatemala, debe de promover una reforma al Código de trabajo, para la inclusión del derecho de inamovilidad al hombre trabajador próximo a ser padre, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los derechos inherentes plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- f) La contribución científica que brinda el bachiller al elaborar la tesis, radica en los aspectos legales que se deben de tomar en cuenta para la regulación del derecho de inamovilidad aplicado al hombre trabajador, cuando su pareja se encuentre en estado de gestación.
- g) La bibliografía utilizada es acorde y apta para cada uno de los temas desarrollados la tesis.
- h) Declaro expresamente no ser pariente del bachiller, dentro de los grados de ley.

En base a lo anterior expuesto, habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, al bachiller VÍCTOR ERWIN GARCÍA GALICIA, para que prosiga con el trámite necesario para su graduación.

Atentamente:

  
Lic. Marco Tulio Siliezar  
Abogado y Notario





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de septiembre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante VÍCTOR ERWIN GARCÍA GALICIA, titulado LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD EN IGUALDAD DE CONDICIONES, PARA EL HOMBRE TRABAJADOR CUYA PAREJA SE ENCUENTRE EN ESTADO DE GESTACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

GB/JP.



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Por su inmenso amor, bendiciones a lo largo de mi carrera universitaria y pruebas, que me han enseñado a valorar la vida y a luchar por cada meta que me propongo.
- A MI PADRE:** Víctor Armando García Cruz, por su con constante lucha, apoyo, consejos y enseñanzas. Para que yo sea un hombre de bien y tenga una carrera profesional.
- A MI MADRE:** Dori Maribeli Galicia Figueroa, por estar conmigo en cada etapa difícil de mi vida, demostrándome su apoyo y amor, dándome ánimos para no rendirme y lograr cumplir mis sueños.
- A MIS HERMANOS:** Ronald García, Maribel García y Bernardo García; por su constante apoyo, cariño y consejo durante toda mi carrera profesional.
- A MI FAMILIA:** Abuelos, tíos y primos, por alegrarse de mis logros e impulsarme siempre a ser mejor persona.
- A MIS MAESTROS:** Por compartir sus conocimientos y experiencia, sin egoísmo y con pasión para que aprendiera de la mejor manera.
- A MIS AMIGOS:** Por la buena compañía, y por no dejar que me rindiera cuando había dificultades, animándome a luchar por mis sueños y cumplir cada una de las metas que me propongo.





**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi alma mater y por permitir que me desarrolle profesionalmente.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber sido mi casa de estudios.

## PRESENTACIÓN



Para determinar la viabilidad de la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gestación; esta investigación conllevó un análisis jurídico-social en el área del derecho laboral guatemalteco. Este estudio fue realizado de forma cualitativa y cuantitativa; ya que, la metodología utilizada está basada en la legislación laboral guatemalteca y en hechos que afectan las relaciones sociales y de trabajo de las personas; así como por un conjunto de estadísticas que reflejaron la problemática demostrada. Este trabajo se realizó en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, tomando en cuenta el período comprendido de enero de 2018 a diciembre de 2019.

El objeto de realizar este análisis versó en demostrar que la no regulación de la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gestación; ocasiona una serie de problemas que terminan vulnerando los derechos inherentes a la persona, garantizados en el ordenamiento jurídico de Guatemala; afectando la integridad y estabilidad de las familias guatemaltecas. Siendo objeto de estudio para determinar tal problemática, el Estado de Guatemala; y, los sujetos de la relación laboral y las familias guatemaltecas.

Este informe aporta una serie de elementos que debe de considerar el Estado de Guatemala, para reformar el Código de Trabajo; y regular la inamovilidad para hombre trabajador, dignificando así los derechos de la persona.

## HIPÓTESIS



El ordenamiento jurídico guatemalteco regula la aplicación del derecho de inamovilidad laboral, para las mujeres trabajadoras durante el período de gestación y post parto, con el objeto de garantizar su estabilidad laboral, económica y desarrollo integro. No obstante, el hombre trabajador cuya pajera se encuentra en estado de gestación, no goza del derecho de inamovilidad; perjudicando en caso de despido el desarrollo y economía de la familia.

Durante el período de gestación, el alumbramiento, y hasta que cumpla la mayoría de edad, la responsabilidad del bebe es de ambos padres. Por tal razón, basado en el principio de igualdad; el hombre trabajador próximo a ser padre, debe de gozar del derecho de inamovilidad laboral durante el periodo de gestación y post parto, en igualdad de condiciones; para que los derechos garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, no se vean vulnerados ni disminuidos.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS



Al realizar los análisis jurídico-social, respecto a la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gestación; se comprobó a través del estudio basado en los métodos analítico y deductivo, que es viable aplicar el derecho de inamovilidad al hombre trabajador, puesto que la presente investigación fue basada en la experimentación directa, lógica empírica, análisis de lo general a lo particular de las leyes jurídicas laborales guatemaltecas a hechos concretos. Se demostró y comprobó que, al no aplicar el derecho de inamovilidad al hombre trabajador, se están vulnerando los derechos inherentes a persona humana, perjudicando la economía de la familia y su desarrollo integro en la sociedad, puesto que se limitan las oportunidades de crecimiento en el ámbito social.



# ÍNDICE



	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

## CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del derecho constitucional.....	2
1.3. El derecho constitucional guatemalteco.....	5
1.4. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	6
1.5. Derechos inherentes a la persona.....	7
1.5.1. Derecho a la vida.....	7
1.5.2. Libertad e igualdad.....	8
1.5.3. Libertad de locomoción.....	9
1.5.4. Libertad de emisión del pensamiento.....	9
1.5.5. Derecho a la educación.....	10
1.5.6. Derecho a la salud.....	11
1.5.7. Derecho al trabajo.....	12
1.6. El derecho constitucional y su relación con el derecho laboral.....	13

## CAPÍTULO II

2. Derecho laboral .....	19
--------------------------	----

2.1. Historia del derecho laboral.....	19
2.1.1. Etapa de la represión.....	21
2.1.2. Etapa de la tolerancia.....	21
2.1.3. Etapa de la regulación.....	22
2.2. El derecho laboral guatemalteco.....	23
2.3. Definición.....	26
2.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	27
2.4.1. Concepción privatista del derecho de trabajo.....	28
2.4.2. Concepción publicista del derecho de trabajo.....	28
2.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....	29
2.4.4. Concepción social del derecho de trabajo.....	30
2.5. Principios del derecho laboral.....	30
2.5.1. Principios ideológicos.....	31
2.5.2. Principios de justicia social.....	39
2.6. Fuentes del derecho laboral.....	39
2.6.1. Fuentes tradicionales.....	40
2.6.2. Fuentes específicas.....	41
2.7. Contrato de trabajo.....	45
2.7.1. La relación laboral.....	46
2.7.2. Sujetos del contrato de trabajo.....	48
2.7.3. Características de los contratos de trabajo.....	50
2.7.4. Elementos del contrato de trabajo.....	51
2.7.5. Clasificación de los contratos de trabajo.....	52
2.8. Suspensión de los contratos de trabajo.....	53
2.8.1. Clases de suspensión de los contratos de trabajo.....	54
2.8.2. Causas de suspensión de los contratos de trabajo.....	55
2.9. Terminación de los contratos de trabajo.....	56
2.9.1. Clases de terminación de contratos de trabajo.....	57



## CAPÍTULO III

Pág.

3. Igualdad, estabilidad y economía en el derecho de trabajo.....	61
3.1. El derecho a la igualdad de género en el trabajo.....	61
3.1.1. La igualdad de oportunidades y responsabilidades.....	63
3.2. El principio de igualdad en el ámbito laboral y su fundamentación.....	66
3.2.1. Convenios y tratados internacionales.....	67
3.3. La estabilidad laboral.....	70
3.3.1. Clases de estabilidad laboral.....	72
3.3.2. La estabilidad laboral y económica en Guatemala.....	73
3.4. El desempleo en Guatemala.....	75
3.4.1. Efectos del desempleo en Guatemala .....	76
3.4.2. La Protección jurídica económica contra el desempleo.....	77

## CAPÍTULO IV

4. La aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gestación.....	79
4.1. El derecho de inamovilidad.....	81
4.2. Naturaleza jurídica del derecho de inamovilidad.....	82
4.2.1. Como un elemento de la relación de trabajo.....	82
4.2.2. Como un derecho inherente al trabajador.....	83
4.2.3. Como una garantía de protección.....	84
4.3. Tipos de inamovilidad.....	85
4.3.1. Inamovilidad relativa.....	85
4.3.2. Inamovilidad absoluta.....	86
4.4. La aplicación del derecho de inamovilidad en el derecho comparado.....	87



**Pág.**

4.4.1. Bolivia.....	87
4.4.2. España.....	88
4.4.3. Noruega.....	89
4.4.4. Islandia.....	89
4.4.5. Suecia.....	90
4.4.6. Venezuela.....	90
4.5. Regulación del derecho de inamovilidad en la legislación guatemalteca.....	91
4.6. La reforma del Código de Trabajo, para la inclusión de una normativa que regule el derecho de inamovilidad laboral para el hombre trabajador.....	95
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>





## Introducción

Debido al impacto social y económico que sufre una persona cuando es destituida de sus labores, la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra es estado de gestación; garantiza la estabilidad económica y laboral de la persona y su familia. Ya que permite al hombre próximo a ser padre, cumplir con sus obligaciones y responsabilidades fundamentales, derivadas del nacimiento de su hijo o hija. Por lo que, la aplicación del derecho de inamovilidad en tal circunstancia, contribuye al desarrollo integro de la persona y su familia, dignificando los derechos inherentes garantizados por el Estado de Guatemala.

Al regular el derecho de inamovilidad laboral para el hombre trabajador, se cumple el objetivo de dignificar los derechos inherentes garantizados por la legislación guatemalteca; asegurando una protección jurídica contra el desempleo, obteniendo beneficios personales y familiares para el trabajador próximo a ser padre, que le permitirán otorgar una vida digna a su familia.

El contenido capítular de la presente investigación, fue estructurado con base a los fundamentos doctrinarios y jurídicos que se deben de tomar en cuenta para la correcta aplicación del derecho de inamovilidad.

El capítulo I, expone temas de derecho constitucional, antecedentes, principios, la Constitución Política de la República de Guatemala y su relación con el derecho laboral; el capítulo II, contiene lo relativo al derecho laboral, el contrato de trabajo y los sujetos que intervienen en la relación de laboral, así como sus derechos y obligaciones; el capítulo III, hace referencia a los asuntos de estabilidad, economía e Igualdad, abarcando temas como el derecho a la igualdad de género en el trabajo, el principio de igualdad, la estabilidad laboral y los efectos jurídicos del desempleo en Guatemala; y por último el



capítulo IV, en el cual se desarrolla la importancia de la aplicación del derecho de inamovilidad al hombre trabajador, las clases de inamovilidad, la aplicación del derecho de inamovilidad en otros países, los casos de inamovilidad laboral en Guatemala y los argumentos por los cuales se debe de aplicar el derecho de inamovilidad al hombre trabajador.

Al utilizar los métodos analítico, deductivo y jurídico, se determinó la importancia de la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación; puesto que el ordenamiento jurídico guatemalteco no contempla el derecho de inamovilidad laboral para el hombre trabajador, se deduce que los efectos jurídicos y sociales que se producen cuando una persona en tal circunstancia es despidida, vulnera sus derechos inherentes garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para la aplicación del derecho de inamovilidad laboral al trabajador próximo a ser padre; es recomendable que el Congreso de la República de Guatemala, promueva una reforma al Código de Trabajo de Guatemala, donde se establezca el derecho de inamovilidad como una garantía para el hombre trabajador, cuando su pareja se encuentre en estado de gestación; dignificando y garantizando los derechos inherentes a la persona y el desarrollo económico y social de la familia.

# CAPÍTULO I



## 1. Derecho constitucional

El derecho constitucional surgió como un intento de organizar la vida política de acuerdo con un esquema racional; en el cual se crearon normas que debían obedecer los miembros de un Estado, así como su organización y la forma en la cual haría cumplir el poder público.

En la actualidad el derecho constitucional es el forjador del Estado de Derecho, que al extenderse por el mundo civilizado a partir de la revolución francesa; dio origen a los llamados estados de derecho.

La característica principal del derecho constitucional es su total racionalización de hacer político con arreglo a un esquema lógico-jurídico previamente determinado; creando en consecuencia la división del poder público en organismos, cuyo objetivo principal es velar por el cumplimiento de las normas de carácter constitucional, que son base para la aplicación de las distintas áreas del derecho; puesto que estas son limitadas por el derecho constitucional y sus normas de aplicación general.

### 1.1. Definición

Generalmente se define al derecho constitucional, como el área del derecho público encargada de analizar y controlar las normas jurídicas, plasmadas en leyes



fundamentales. Con el objeto organizar el Estado, determinar los principios que deben regir su funcionamiento, las garantías y derechos que son aplicables a las personas en sus relaciones con el Estado; ya sea cómo gobernantes o gobernados, la organización de la soberanía, las formas de gobierno y la división de los poderes.

Los juristas del derecho, definen al derecho constitucional como:

“... Parte del derecho público que regla el sistema de gobierno, la formación de los poderes públicos, su estructura, atribuciones, declaraciones de voluntad, derechos y garantías de los habitantes, como miembros de la sociedad referida al estado y como miembros de un cuerpo político.”<sup>1</sup>.

“El derecho político o constitucional, es el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del Estado, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de estos entre sí y con los particulares”.<sup>2</sup>

## **1.2. Naturaleza jurídica del derecho constitucional**

El derecho constitucional se ubica en función del tipo de relaciones jurídicas que regula, dentro del ámbito del derecho público. En razón a lo expuesto, se hace necesario que previamente se detallen los alcances de la división del derecho en ramas, a efecto de poder justificar la ubicación asignada al derecho constitucional.

<sup>1</sup> Bielsa Rafael, Derecho constitucional, pág. 43.

<sup>2</sup> García Laguardia Jorge Mario, Breve historia constitucional de Guatemala, pág. 15



La división del derecho en ramas se debe al ordenamiento jurídico romano. Fue hecha por el jurisconsulto Ulpiano al establecer que derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana y derecho privado el que concierne a la utilidad de los particulares. A partir de esta primera teoría, denominada "clásica o del interés", aparecen diversas posiciones con relación a la división del derecho en ramas: la teoría clásica o del interés, la teoría de la naturaleza de la relación jurídica, la teoría del valor en el derecho y la teoría del valor metodológico. Al respecto, se establecen las siguientes teorías para definir la naturaleza jurídica del derecho constitucional:

- a) La teoría clásica o del interés: Es planteada por Ulpiano, el cual sostiene que el derecho público está constituido por aquellas normas que amparan el interés general o colectivo, mientras que el derecho privado lo está por las referidas al interés individual o de los particulares. En consecuencia, la norma deberá ser adscrita al ámbito público o privado en función de determinar a quién genera beneficios, utilidades, provecho o mercedes.
- b) La teoría de la naturaleza de la relación jurídica: Es planteada por George Jellinek, quien sostiene que la distinción debe hacerse sobre la base de los tipos de relación jurídica a que da origen el ordenamiento jurídico.

La relación jurídica con subordinación se vincula al derecho público; e implica que los sujetos participantes se encuentran en dos planos distintos: por un lado, el Estado, a través de sus agentes u operadores, actuando con *imperium* (ejerciendo su poder soberano); y por otro lado un ciudadano (particular). También se da una relación

jurídica con subordinación en aquellos supuestos en los que todos los sujetos de la relación jurídica son agentes u operadores del poder estatal.

La relación jurídica con coordinación se vincula al derecho privado; implica que los sujetos participantes se encuentran en un plano de igualdad absoluta. Es el caso de cualquier acto jurídico realizado entre particulares (compraventa, donación, permuta, etc.). Incluso, un agente u operador del ente estatal puede participar en una relación jurídica de este tipo, a condición de que no ejerza *imperium*; por ejemplo, cuando el Estado participa en una relación jurídica de orden contractual, comercial, etc., sin manifestar el ejercicio de su poder soberano.

- c) La teoría del valor en el derecho: Es planteada por Mario Alzamora Valdez, quien sostiene que la distinción debe hacerse sobre la base del tipo de justicia que se intenta plasmar. La relación jurídica con vocación de justicia distributiva, implica que entre los sujetos participantes exista una irrompible relación de comunidad, dándose una proporcionalidad geométrica en el reparto de derechos, deberes, cargos, etc. La relación jurídica con vocación de justicia conmutativa implica que entre los sujetos participantes exista una "igualdad aritmética" en el reparto de derechos, deberes, cargos, etc. En el caso de la justicia conmutativa, que corresponde al ámbito del derecho privado, los sujetos participantes son observados normativamente en su exclusiva individualidad. De allí que se les contemple en una relación de "uno con otro", pero no en su vinculación con la comunidad política.



### **1.3. El derecho constitucional guatemalteco**

El derecho constitucional guatemalteco tiene sus inicios en los periodos pre-independiente, e independiente. En los cuales se desarrollaron una serie de proyectos constitucionales que dieron origen al derecho constitucional guatemalteco. “El antecedente concreto más antiguo del constitucionalismo guatemalteco se encuentra en un proyecto de 112 Artículos, más una declaración de derechos, que el diputado del ayuntamiento de la capital, Antonio Larrazábal, llevo a la corte de Cádiz. El cual se perdió en el papeleo parlamentario del constituyente español en el año de 1812”.<sup>3</sup>

En el período pre-independiente, Guatemala permaneció bajo el dominio de la monarquía española, la cual Decreto a través de su rey José I Bonaparte la Constitución de Bayona; que fue una carta fundamental que contenía mandatos constitucionales con principios de rigidez, la cual rigió en la Capitanía General de Guatemala, misma que fue promulgada con el objeto de darle el carácter de normas supremas a aquellos aspectos que el rey consideraba importantes.

En el año de 1812, la Corte General Extraordinaria de la Nación de España, Decreto la Constitución Política de la Monarquía Española. También conocida como la Constitución de Cádiz, la cual fue promulgada el 19 de marzo de 1812, destacando el desarrollo orgánico-constitucional y la organización del gobierno en los pueblos y provincias de

<sup>3</sup> García Laguardia Jorge Mario, Breve historia constitucional de Guatemala, pág. 20.





España. Asimismo organizó el poder público definiendo las atribuciones de los poderes de la monarquía española.

La Constitución de Cádiz rigió en Guatemala hasta el año de 1821, cuando Guatemala se independizó de España.

El período independiente inicia a partir de la independencia de Guatemala, el 15 de septiembre de 1821. Desde la independencia de Guatemala se han creado ocho constituciones, dos de tipo federal en los años de 1824 y 1921; y seis de tipo estatal en 1825, 1879, 1945, 1956, 1965 y la de 1985 que es la que actualmente rige en Guatemala, misma que fue reformada en el año de 1993, según el Acuerdo Legislativo 18-93 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **1.4. La Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala fue promulgada el 31 de mayo de 1985, por medio de los representantes de Guatemala; reunidos en Asamblea Nacional Constituyente con los fines de organizar jurídica y políticamente al Estado, afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, promoviendo el bien común, un régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz.

La Constitución Política de la República de Guatemala, entro en vigencia el 14 de enero de 1986, a excepción de los Artículos transitorios que tomaron vigor desde el 1 de junio de mil 1985.



La Constitución Política de la República de Guatemala, cuenta con 281 Artículos divididos en tres partes.

La parte dogmática o material que abarca del Artículo 1 al 139, parte en la cual se plasman los deberes del estado y los derechos inherentes a la persona humana; la parte orgánica o formal que abarca del Artículo 140 al 262, en la cual se plasman la estructura, organización y funcionamiento del Estado de Guatemala; y la parte Pragmática o procesal que abarca del Artículo 263 al 281, parte en la cual se han plasmado las garantías constitucionales y la defensa del orden constitucional.

### **1.5. Derechos inherentes a la persona**

Los derechos inherentes a la persona, son todos aquellos derechos que han sido plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala. Por medio de los cuales el Estado de Guatemala garantiza a sus habitantes el cumplimiento de los derechos en armonía con el bien común de la sociedad, entre los cuales destacamos:

#### **1.5.1. Derecho a la vida**

Se encuentra regulado en el Artículo 3, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual se establece que "El Estado de Guatemala garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona". En este Artículo se puede destacar el compromiso del Estado de Guatemala al garantizar que toda persona tiene derecho a la vida desde el momento en que se engendra una

persona; incurriendo en consecuencias penales a quienes violen este derecho garantizado en el ordenamiento jurídico supremo de Guatemala.

### **1.5.2. Libertad e igualdad**

El derecho de libertad e igualdad está regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es un derecho fundamental ya que se promueve la igualdad entre los seres humanos no importando su raza, etnia, cultura o condición social; fomentando que tanto hombres como mujeres tienen igualdad en derechos, oportunidades y responsabilidades.

El derecho de libertad e igualdad promueve el bien común, la convivencia social, estableciendo que ninguna persona puede ser tratada como inferior, menoscabando su dignidad o cualquier otra condición.

El derecho de igualdad, es un derecho que ha tomado un auge importante en la actualidad. Ya que, se están abriendo nuevas fronteras para que tanto hombres como mujeres puedan destacar en una sociedad, sin ser tratados como inferiores por la clase de trabajo que desempeñan.

Es importante destacar que los hombres y mujeres guatemaltecos, al ser organismos funcionales dentro de una sociedad; deben de ser ejemplo para las generaciones futuras, para que promuevan la igualdad de género en cualquier aspecto de la vida cotidiana.



### **1.5.3. Libertad de locomoción**

La libre locomoción es un derecho que el Estado de Guatemala únicamente limita en casos excepcionales, ya sea por la comisión de un hecho delictivo, una restricción de no transitar en determinados lugares como medida de seguridad o bien los casos contemplados en la Ley de Orden Público. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 26 la libertad de locomoción estableciendo que: “Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley...”.

En Guatemala constantemente se ve limitado el derecho de libertad de locomoción, esto debido a las múltiples huelgas realizadas por sectores educativos, laborales, económicos o sociales; con el objeto de que el Gobierno Guatemala, escuche y cumpla con una determinada serie de propuestas que beneficien ha determinado sector.

### **1.5.4. Libertad de emisión del pensamiento**

Se define como el derecho que poseen las personas de expresar sus opiniones, ideas, pensamientos o argumentos ya sea de forma oral, escrita, por medio de plataformas audiovisuales o cualquier medio de difusión; siempre que se expresen de forma respetuosa sin menoscabar la dignidad de una persona individual o jurídica.

Uno de los derechos que genera controversias, es el derecho de libertad de emisión del pensamiento. Ya que, las personas comúnmente se expresan de forma violenta e



irrespetuosa, siendo lo correcto de forma ética y deferente. El Artículo 35 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Es libre la emisión del pensamiento por cualesquiera medios de difusión, sin censura ni presencia...”; sin embargo existe una ley que regula con mayor amplitud el derecho de libertad de emisión del pensamiento, se trata del Decreto número 9 titulado Ley de Emisión del Pensamiento, en la cual se plasman las formas de expresión humana y las sanciones que deberán de ser aplicables, a quienes hagan uso de este derecho de forma irrespetuosa; generando desprecio o desacreditación a una persona.

Es importante mencionar que el Decreto número 9 es una ley de carácter constitucional, por lo que toda norma de jerarquía inferior que contravenga tales disposiciones, será *nula ipso iure*.

#### **1.5.5. Derecho a la educación**

Se define como un derecho fundamental que deben de poseer todos los seres humanos. Ya que, permite adquirir conocimientos para alcanzar así una vida social plena. El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades. Sin embargo, continúa siendo inaccesible para miles de niños del mundo.

Garantizado por el Estado de Guatemala en el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El derecho a la educación es uno de los más vulnerados, ya que según Comité Nacional de Alfabetización; en Guatemala existe un índice de analfabetismo del 18.5 por ciento equivalentes a 2.3 millones de guatemaltecos que no



saben leer ni escribir, afectando dicha situación las oportunidades de los guatemaltecos para desarrollarse en la sociedad. En Guatemala la institución encargada de velar por la educación y promover oportunidades de enseñanza-aprendizaje, es el Ministerio de Educación.

A pesar de las constantes propuestas y programas de desarrollo que promueven los ministros de educación, no han logrado que la educación llegue a los lugares más remotos del Estado de Guatemala; por lo que muchas personas se ven en la necesidad de viajar a lugares donde tengan acceso a la educación.

#### **1.5.6. Derecho a la salud**

El derecho a la salud se define como “El derecho al “grado máximo de salud que se pueda lograr” exige un conjunto de criterios sociales que propicien la salud de todas las personas, entre ellos la disponibilidad de servicios de salud, condiciones de trabajo seguras, vivienda adecuada y alimentos nutritivos. El goce del derecho a la salud está estrechamente relacionado con el de otros derechos humanos tales como los derechos a la alimentación, la vivienda, el trabajo, la educación, la no discriminación, el acceso a la información y la participación.”<sup>4</sup>

Los Artículos 93 y 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulan aspectos fundamentales del derecho a la salud, al establecer que todo guatemalteco

<sup>4</sup> <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>.(Consulta: 10/06/2020)



debe de recibir atención médica sin distinción alguna, garantizando que el Estado velará porque la salud y la asistencia social de los guatemaltecos sea prioridad, y se promuevan programas de desarrollo a través de instituciones tales como el Ministerio de Salud y Asistencia Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los hospitales públicos del país con el fin de procurar el bienestar físico, mental y social.

Lastimosamente el sistema de salud guatemalteco es uno de más deficientes, ya que pocas veces se ha invertido en mejorar las condiciones de los hospitales y centros de salud públicos; ocasionando molestia y una mala atención entre los guatemaltecos que no poseen la solvencia económica para acudir a un centro de salud privado y el personal de salud al no contar con el medicamento y el equipo médico necesario para atender cualquier enfermedad.

#### **1.5.7. Derecho al trabajo**

Es uno de los derechos más importantes debido al impacto que tiene en la sociedad, ya que la economía nacional e internacional está basada en las labores que realizan las personas principalmente en el comercio.

Se encuentra garantizado como un derecho inherente a todo guatemalteco en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 y en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441. Considerado como un derecho de la persona y una obligación social del Estado, es obligación del Gobierno de Guatemala promover

oportunidades de trabajo; para que los guatemaltecos puedan desempeñarse en las distintas áreas del derecho laboral.

Se define como “La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital (revolucionaria)”<sup>5</sup>; lo cual es correcto toda vez que el derecho laboral, debe procurar que el trabajo sea remunerado y que las relaciones entre patrono y trabajador, sean normadas a fin de garantizar los derechos de ambos durante la relación laboral.

#### **1.6. El derecho constitucional y su relación con el derecho laboral**

Históricamente para la creación de las normas que regulan el derecho laboral, se han tomado como lineamientos básicos las normas incuestionables del derecho constitucional, al ser matriz e inspiración de todo ordenamiento jurídico, por esa razón la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, regula la sección octava y novena que abarcan los Artículos 101 al 117 lo relativo al trabajo y los trabajadores del Estado. Estableciendo como normativa general en el Artículo 101, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social, regulando para tal

<sup>5</sup> De la Cueva Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 22





efecto los derechos sociales mínimos que deben de ser tomados en cuenta al momento de crear una relación de trabajo; entre los cuales destacan:

- a) El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Es un derecho social mínimo puesto que el derecho de trabajo al ser tutelar de los trabajadores, debe de compensar la desigualdad económica que existe entre los sujetos de la relación laboral.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo cuando existan variantes que motiven un aumento o disminución salarial. Lastimosamente en Guatemala, los empresarios pretenden que los trabajadores realicen mas actividades laborales, de las que han sido pactadas en el contrato; realizando los empleados mas trabajo a cambio de la misma remuneración.
- c) Igualdad salarial para igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Ya que en muchas entidades existen diferencias en el pago de salario provocando disgusto entre la clase trabajadora.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un 30 por ciento de salarios. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor a su costo. Los trabajadores campesinos son los que principalmente se ven afectados, ya que reciben alimentos a cambio de su salario, y

éstos no son equitativos a la remuneración que deberían de percibir, si se les pagara en efectivo.

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda. Esta situación se da principalmente, cuando en el juicio oral de alimentos, no se ha cumplido con las pensiones correspondientes, el juez ordena el embargo salarial para el cumplimiento de las obligaciones.
- f) La fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. Las comisiones paritarias son las entidades encargadas de realizar los estudios e informes socio-económicos, que posteriormente entregaran a la Comisión Nacional del Salario para que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emita el Decreto estableciendo el salario mínimo para cada año.
- g) La regulación de la jornada de trabajo ordinaria de trabajo efectivo, en diurna, nocturna y mixta; estableciendo el límite de horas que debe de permanecer el trabajador a disposición del patrono. Así como la regulación de la jornada extraordinaria de trabajo, y la remuneración como un salario adicional.
- h) El derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. En muchas empresas, debido a la carga

laboral que existe en la misma, el patrono y trabajador pactan el pago del día trabajado como extraordinario, evitando que el trabajador goce del descanso establecido en ley.

- i) El derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias que gozaran únicamente de 10 días hábiles. Lamentablemente en Guatemala, existe una gran cantidad de trabajadores que por la naturaleza de sus funciones no han gozado de vacaciones, realizando el patrono el pago de las mismas, lo cual es contrario a la ley.
- j) La obligación de otorgar cada año un aguinaldo. El Decreto 76-78 de Congreso de la República de Guatemala, establece la Ley Reguladora De La Prestación Del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, estableciendo la normativa legal a seguir para el cumplimiento de la prestación del aguinaldo.
- k) La protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios, estableciendo igualdad de oportunidades en igualdad de condiciones. Las mujeres trabajadoras, muchas veces se ven en la necesidad de aceptar puestos, que únicamente disminuyen sus derechos debido a la necesidad de trabajo y superación económica que existe.
- l) El derecho a la indemnización por despido injustificado, debiendo el patrono pagar al trabajador un mes de salario por cada año de servicios continuos. La clase laboral guatemalteca, muchas veces se ve en la necesidad de recurrir ante los órganos





jurisdiccionales a exigir el pago de sus prestaciones, ya que los patronos comúnmente, despiden y esperan que trascorra el tiempo, para no pagar; ya que este derecho si no se reclama a los 30 días de haber sido despedido, se pierde.

- m) El derecho de sindicalización libre de los trabajadores, para poder ejercerlo sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con los requisitos que establezca la ley. Los sindicatos de trabajo, son protectores de los derechos de los trabajadores en una empresa, promueven mejores condiciones de trabajo y buscan evitar la desigualdad económica entre los sujetos de la relación laboral.
  
- n) La participación del Estado de Guatemala para participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones laborales. Guatemala ha ratificado varios convenios y convenciones a fin de reforzar las relaciones internacionales.

Y, para la correcta aplicación del derecho laboral guatemalteco, el ordenamiento jurídico superior de Guatemala, regula en el Artículo 106, que todos los derechos consignados en la sección octava son irrenunciables para los trabajadores, y que en caso de controversias se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores; estableciendo que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores de conformidad con el principio de *indubio pro-operario*.



En consecuencia, la Constitución Política de la República de Guatemala al considerar el trabajo como un derecho social, proclama que los derechos mínimos garantizados son susceptibles únicamente de ser mejorados, por lo que ninguna ley ordinaria ni negociación colectiva, puede derogar alguno de los derechos mínimos garantizados a los trabajadores.

## CAPÍTULO II



### **2. Derecho laboral**

El trabajo es una de las actividades más antiguas realizadas por el ser humano, debido a la necesidad de subsistir las personas utilizaban su fuerza y conocimiento para tratar de satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida; por lo que su regulación ha sido basada en la costumbre y principios que se han ido desarrollando a través de la historia hasta convertirse en un derecho complejo, protegiendo tanto los intereses del patrono como el trabajador.

#### **2.1. Historia del derecho laboral**

El derecho laboral comprende una serie de acontecimientos que han sido base para su formación, aplicación y regulación. La esclavitud es una forma de trabajo forzoso y obligado que coincidentemente se dio en varias culturas de la antigüedad, en lugares como la Antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma y en la época de la colonia en el continente americano; aunque dicha institución no encuadra dentro del sistema de derecho laboral actual, fue un punto de partida para la regulación de las leyes laborales. Posteriormente debido a las guerras por conflictos principalmente territoriales, las personas capturadas pasaron a ser la mano de obra barata de quien los conquistaba, obligándolos a realizar trabajos forzosos sin tomar en cuenta sus opiniones o la posibilidad de una negociación libre entre las partes. Siendo este un punto de partida para la creación de los principios que hoy rigen el derecho laboral.



En la edad media se desarrollaron varios aspectos económicos como el comercio, siendo los artesanos los principales generadores de trabajo, dentro del sistema feudal que existía.

Los artesanos estaban organizados en guildas, corporaciones o gremios debido a la proliferación de ciudades pequeñas que existían debido al sistema feudal, dichas organizaciones estaban formadas por jefes de taller y en cada taller había categorías de trabajadores como maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Sin embargo, ningún artesano tenía permitido ejercer su oficio libremente, ya que debía de someterse al sistema gremial vigente en su ciudad, debiendo iniciar su labor desde el rango jerárquico más inferior; dicho sistema también poseía ventajas que se hacían efectivas en caso de enfermedades o accidentes, siendo dicho sistema una referencia para la creación de los colegios profesionales y de los programas de previsión social.

Cuando la intercomunicación entre ciudades se incrementó, el comercio se fue expandiendo y en consecuencia la competencia entre los artesanos fue mayor; provocando que los maestros se vieran en la necesidad de complicar los ascensos jerárquicos establecidos. Lo que ocasiono que los subordinados crearan sus propias asociaciones, siendo estas el antecede más cercano de los sindicatos y asociaciones profesionales.

El sistema gremial establecido provoco el deterioro de la economía debido al sistema de producción dominado por los gremios, lo que ocasiono que Turgot, ministro de finanzas

del rey Luis XVI de Francia; emitiera en 1766 el llamado Edicto de Turgot que abolía los gremios; sin embargo, dicho Edicto no tuvo relevancia hasta el estallido de la revolución francesa el cinco de mayo de 1789. Con el sistema gremial abolido se procedió a la creación de la Ley de Chapelier en el año de 1791, en donde se regulo por primera vez la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

A partir de la revolución francesa el movimiento colectivo laboral se desarrolló en tres etapas:

#### **2.1.1. Etapa de la represión**

Con la Ley de Chapelier vigente, cualquier intento de organización gremial, sindical o huelga que fuesen en contra del ordenamiento jurídico, fueron considerados como delito de sedición, conspiración y otras figuras delictivas. Lo que ocasionaba que los líderes obreros crearan movimientos de represión, con el fin de evitar la libertad de comercio y trabajo; y como consecuencia de dichas acciones, la monarquía francesa procedió a perseguir a los obreros que se opusieran a los fines, que se pretendían alcanzar con la Ley de Chapelier.

#### **2.1.2. Etapa de la tolerancia**

En 1792 con la abolición de la monarquía y la proclamación de la república, se dejó de perseguir a los líderes obreros que se oponían a la idea de libertad de comercio y trabajo;

aceptando los derechos de libre asociación, que podían ser promovidos por los trabajadores no importando su rango jerárquico o bien por los ciudadanos, toda vez que las actividades de dichas organizaciones no perjudicaran el orden público establecido. En esta época el Estado era condescendiente con las formas de organización creadas por los trabajadores. Sin embargo, no promovía el desarrollo o creación de normas que beneficiaran los movimientos obreros, protección a los trabajadores o regulación legal de los derechos de los patronos y trabajadores, en una relación laboral.

### **2.1.3. Etapa de la regulación**

Fue a principios del siglo XX cuando se empezó a regular el derecho laboral en el mundo. Surgieron los derechos sociales y los gobiernos comenzaron a reconocer los movimientos colectivos laborales. El Estado de Victoria en Australia tuvo una de las primeras regulaciones laborales, al crear en el año de 1845 una ley para que la jornada laboral fuese de 10 horas.

En el año de 1917, México creaba la Constitución Mexicana de Querétaro, en la cual se regularon los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Siendo México el primer país en regular una legislación que garantizaba los derechos de los obreros.

Alemania en el año de 1888, promulgo la Ley Bismark por medio de la cual se regulo lo relativo a la seguridad social de los trabajadores; ocasionando como consecuencia, que los opositores realizaran huelgas que eran consideradas ilegales. Fue hasta en 1919 que se promovió La Constitución de Weimar, que regulo aspectos laborales basados en el



esquema de La Constitución Mexicana. Sucesivamente los países de Latinoamérica y Europa, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919 por medio del Tratado de Versalles que ponía fin a la primera guerra mundial; procedieron con la regulación de las normativas legales de carácter constitucional que garantizaron los derechos de los trabajadores.

Con la revolución del 20 de octubre de 1944 en Guatemala, se procedió a la regulación del derecho laboral guatemalteco con características homogéneas, precisas y con normas protectoras plasmadas en La Constitución de la República de Guatemala en el año de 1945. Posteriormente el uno de mayo de 1947, entra en vigor el Decreto 330 emitido el 8 de febrero del mismo año por el Congreso de la República de Guatemala; siendo este el primer Código de Trabajo de Guatemala; el cual fue modificado por el Decreto 1441 emitido el 29 de abril de 1961. Siendo dicho Decreto el que rige actualmente.

## **2.2. El derecho laboral guatemalteco**

Surge prácticamente como consecuencia de la revolución del 20 de octubre de 1944. Sin embargo, años anteriores existieron normativas de carácter civil, que regulaban en parte contratos laborales y disposiciones que serían aplicables a los trabajadores; siendo tales disposiciones las siguientes:

- a) El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 emitido del 3 de abril de 1877; por medio del cual se garantizaba el suministro de jornaleros para las fincas cafetaleras.

- b) El Decreto 253 del año 1894, denominado Ley de Trabajadores; pretendía regular las condiciones de oferta y demanda, que no se reglamentara el trabajo y se promoviera la espontaneidad individual del mismo.
  
- c) La Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, fue el Decreto 669 emitido el 21 de noviembre de 1906; por medio de la cual se regularon aspectos básicos sobre la previsión social, que beneficiaba a los trabajadores que sufrían accidentes.
  
- d) En el año 1926 se Decretó la Ley de Trabajo, siendo la primera normativa legal de aplicación general que estructuró temas ordenados e inspirados en los principios tutelares del derecho laboral; entre las cuales destaca la protección salarial, la jornada de ocho horas diarias y de 48 a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores de edad, el derecho de inamovilidad, los beneficios por periodos de lactancia, pre y postnatal para la madre obrera y la jornada extraordinaria de trabajo. La cual fue basada principalmente en los principios inspirados en la Constitución de la República Federal de Centroamérica de 1921.
  
- e) El Código de Trabajo de Guatemala, históricamente es el primer cuerpo legal en regular específicamente los derechos y obligaciones que deben de seguir los patronos y trabajadores en una relación laboral. Producto de la revolución del 20 de octubre de 1944 que puso fin a la dictadura de Jorge Ubico, se implementaron nuevas instituciones y mejoraron las existentes, las cuales fueron plasmadas en el Decreto 330 emitido el 8 de febrero de 1947, con vigencia desde el 1 de mayo del mismo año;

siendo este el primero Código de Trabajo de Guatemala, inspirado en los códigos de países latinoamericanos, principalmente en el de Costa Rica.

A pesar de que el derecho cambia constantemente, el Código de Trabajo de Guatemala actual mantiene la misma estructura del Decreto 330, habiendo transcurrido más de 70 años desde su emisión; el mismo ha sido reformado en distintas ocasiones, pero sigue manteniendo su estructura a pesar de que han sido derogados varios artículos.

- f) El 29 de abril de 1961, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, siendo el Decreto con el cual se identifica al actual Código de Trabajo de Guatemala. El Decreto 1441 fue prácticamente una reforma al Decreto 330; deroga los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330, así como cualquier disposición que se opusiera al cumplimiento de las disposiciones que se plasmaron en el mismo, entrando en vigor 2 meses después de su publicación en el diario oficial.
- g) El Decreto 64-92 emitido el 2 de diciembre de 1992, modifico nuevamente el Código de Trabajo de Guatemala, al reformar más de 30 Artículos relativos al derecho individual, colectivo, punitivo y procesal de trabajo. La reforma consistió en proscribir cualquier discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo, religión, educación etc., regulando las sanciones aplicables a quienes discriminen en lugares de trabajo, ampliar los permisos y licencias que pueden solicitar los trabajadores dependiendo la circunstancia, regula con mayor amplitud la protección a la maternidad, los casos en los que los trabajadores son inamovibles, la libertad de sindicalización, limita el



incremento de multas para los infractores, reforma el proceso colectivo con el objeto de agilizar los procesos.

- h) El Decreto 7-2017, fue la última reforma que se incorporó al Código de Trabajo de Guatemala, por medio de la cual se confirió facultades sancionadoras a la Inspección General de Trabajo; se reformaron los Artículos relativos a las obligaciones de los patronos, la procedencia del procedimiento respectivo para sancionar, las calidades con las que debe cumplir el delegado departamental, las funciones y facultades del delegado departamental y de los inspectores, la competencia de los juzgados para conocer procesos contenciosos administrativos, establece el procedimiento del proceso contencioso administrativo de trabajo así como el recurso de apelación.

### **2.3. Definición**

Los jurisconsultos del derecho, definen al derecho laboral de la siguiente forma:

“El conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita a los trabajos prestados por trabajadores pendientes, comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Ossorio Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales, pág. 304



“Es la suma de principios y normas formalmente aceptadas por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>7</sup>

Por su parte, el Código de Trabajo de Guatemala, establece en las disposiciones generales una serie de lineamientos, argumentando que el derecho laboral regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo creando instituciones para resolver sus conflictos.

En conclusión, se puede definir el derecho laboral como el área del derecho público a través de la cual se estudian los principios y normas jurídicas que regulan: a) la relación entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo; b) los derechos y obligaciones de ambos; y c) las instituciones para resolver sus conflictos.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Desde el surgimiento del derecho laboral como disciplina autónoma, su encuadramiento en el ámbito del derecho ha sido cuestionado debido a las distintas características y aspectos que regula. En consecuencia, se han elaborado una serie de teorías y corrientes

<sup>7</sup> Echeverría Morataya Rolando, Derecho de trabajo I, pág. 8

ideológicas, cuyo fin es determinar por qué el derecho laboral se encuadra en las distintas concepciones.

#### **2.4.1. Concepción privatista del derecho de trabajo**

Esta concepción argumenta que el trabajo es una actividad que debe de estar basada en un contrato, el cual debe de personalizarse por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, tomando en cuenta las normas jurídico civiles o las equiparables a ella.

Establece que el derecho laboral es un conjunto de normas que regulan las relaciones de tipo privado, en coordinación con lo que establezcan los sujetos en la relación laboral, intuye que tales normas tienen carácter dispositivo, por lo que deben de regirse según lo acordado entre las partes. Así mismo, destacan que sin la voluntad originaria de los contratantes; las normas imperativas del derecho laboral no podrían actuar, también hace referencia a que el derecho laboral se derivó del derecho civil que es un área del derecho eminentemente privado, por lo que establece que debe de seguir la misma corriente.

#### **2.4.2. Concepción publicista del derecho de trabajo**

Esta corriente estipula que las normas del derecho laboral son de carácter taxativas e imperativas, por lo que la autonomía de la voluntad de los sujetos de la relación laboral, se ve limitada por la aplicación de normas de carácter publicista. Puesto que tales normas tienden a proteger intereses de carácter general y no los intereses particulares.



Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran indudablemente emitidas por el orden público, por ejemplo, las limitaciones de las jornadas de trabajo, las obligaciones con las que debe de cumplir el patrono, la regulación del régimen de trabajo en mujeres y menores de edad, etc.

Así mismo esta concepción sostiene la necesidad constante de una tutela estatal, y de una intervención constante tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del derecho.

La literal e, del Considerando 4 del Código de Trabajo de Guatemala establece que: “El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo...”

### **2.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo**

La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa en ambas especies; establece que pertenece al derecho público por la imperatividad de sus normas y tutela de los trabajadores, además argumenta que pertenece al derecho privado por su origen contractual.

Afirma que por una parte el derecho de trabajo regula y protege los intereses privados, siempre que cumpla con los intereses de la generalidad.

Sostiene que es un área del derecho que puede pertenecer al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, al crear la normativa

legal con la que deben de cumplir los sujetos de la relación laboral; pero también al derecho privado ya que las relaciones laborales son perfeccionadas por medio del contrato de trabajo, en el cual las partes de la relación laboral plasman sus intereses.

#### **2.4.4. Concepción social del derecho de trabajo**

El concepto de derecho social surge a finales del siglo XVIII en Alemania, por el autor Otto Von Gierke al argumentar que, si el derecho público regulaba intereses de entidades públicas y el derecho privado intereses particulares, el derecho de trabajo al poseer características de ambos, da la pauta para imponer un nuevo derecho que regulara los intereses de un grupo social determinado.

Al incorporar una serie de instituciones, que hacen convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social; al derecho de trabajo le dan una nueva categoría. Pues tiene características propias, peculiares, especiales, en donde es lícito que las normas sean derogadas cuando estas no sean beneficiosas para la parte más débil de la relación laboral.

#### **2.5. Principios del derecho laboral**

Un principio es una línea, directriz o lineamiento que orienta la creación, interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas de un Estado, relacionadas con un área del derecho. En el derecho laboral existen una serie de principios que han servido de

inspiración para la creación de la normativa legal, que regula las relaciones entre patrono y trabajador con relación al trabajo. Entre los cuales mencionamos:

### **2.5.1. Principios ideológicos**

También llamados características ideológicas, son un conjunto de ideas fundamentales que representan los intereses de una sociedad, que pretende crear los lineamientos que se deben de considerar al momento de crear una ley de aplicación general en la sociedad.

El Código de Trabajo de Guatemala regula en el Considerando 4, que las características o principios ideológicos deben de estar adaptadas a la realidad de Guatemala. Estableciendo para tal efecto los principios sobre los cuales se basaron los juristas para la creación del Código de Trabajo, siendo estos los siguientes:

- a) Principio de tutelaridad: Doctrinariamente los juristas consideran que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, puesto que la normativa laboral tiende a regular beneficios que se otorgan exclusivamente a los obreros; con el objeto de compensar la desigualdad crematística que existe entre patrono y trabajador.

Establece una protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono o al Estado, con el objeto de proteger los intereses económicos de los trabajadores, y que sus derechos no se ven perjudicados por su jerarquía laboral.



- b) Principio de derechos y garantías mínimas: Establece que todos los derechos garantizados a los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los convenios internacionales, en los pactos colectivos de trabajo y especialmente en el Código de Trabajo de Guatemala; constituyen un mínimo de garantías sociales que no pueden modificarse salvo que sea para mejorar las condiciones de la clase trabajadora.

Las leyes protectoras de los trabajadores son irrenunciables y llamadas a desarrollarse en forma diligente, en coordinación con las posibilidades de los patronos; mediante la contratación individual o colectiva, ya sea por los reglamentos de trabajo o bien por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Estableciendo para tal efecto las directrices que deben de tomar en cuenta al momento de celebrar un contrato, crear un reglamento o un pacto colectivo.

- c) Principio de irrenunciabilidad: Es uno de los principios de mayor relevancia puesto que establece que toda norma legal, que implique un beneficio para el trabajador es irrenunciable para este.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 106 irrenunciabilidad de los derechos laborales; establece que son irrenunciables para todos los trabajadores los derechos consignados en la sección octava, siendo estos susceptibles de ser mejorados a través de la contratación individual o colectiva.

Este principio establece que serán *nulas ipso iure* (nulo de pleno derecho) todas aquellas disposiciones que disminuyan, tergiversen, limiten o transgredieran la normativa legal reconocida a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala; aunque el trabajador tenga la voluntad de menoscabar sus derechos, por la necesidad de trabajo y estas se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo.

- d) Principio de superación de los derechos mínimos: Conforme la sociedad evoluciona surgen modalidades de trabajo que no están reguladas en el ordenamiento jurídico de Guatemala.

Es por dicha razón, que este principio establece que constantemente los derechos mínimos e irrenunciables a los trabajadores, deben ser mejorados no solamente por medio de la creación de leyes; sino también por medio de la contratación individual o colectiva, ya que el ordenamiento jurídico de Guatemala no regula todas las actividades que puedan desarrollarse en el ámbito laboral.

Asimismo, establece que el Estado de Guatemala debe de promover que los derechos irrenunciables a la clase trabajadora, sean constantemente superados a través de las distintas modalidades de contratación que puedan surgir.

- e) Principio de *indubio pro-operario*: En Guatemala para que exista una correcta interpretación de las normas, que regulan el comportamiento y actividades de los

hombres en sociedad; se sigue la jerarquización de las normas propuesta por el jurista Hans Kelsen. Que consiste en ordenar de forma lógica y coherente la superioridad de las normas. Para la correcta interpretación de las normas se respeta el siguiente orden: en primer lugar, las normas constitucionales, seguido de las normas ordinarias, posteriormente las normas individualizadas y por ultimo las normas reglamentarias. Este sistema jerárquico se aplica constantemente cuando existe controversias entre una norma inferior y una superior, puesto que siempre se respetará lo que establezca la norma superior.

Este principio es uno de los más importantes ya que establece que en caso de controversias se aplicara la que sea favorable al trabajador (*inbubio pro-operario*), ya que según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El sistema de jerarquía de las normas, no es aplicable al derecho laboral, puesto que siempre se tomará en cuenta la norma que sea beneficiosa al trabajador; por ejemplo, la contradicción que existe entre la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo al regular las horas de trabajo en la jornada ordinaria diurna.

- f) Principio necesario: Consiste principalmente en la necesidad de regular con mayor amplitud normas de carácter laboral, con el objeto de impedir que las personas por la necesidad de conseguir un trabajo; acepten normas o condiciones impuestas por los



patronos que no son beneficiosas para la clase trabajadora. Debido a la cantidad de personas desempleadas en Guatemala, la Inspección General de Trabajo ha impuesto sanciones a quienes se aprovechen de la situación económica de las personas, ya que únicamente menoscaban los derechos y garantías mínimas establecidas en la ley para los trabajadores. Procediendo la Inspección General de Trabajo a iniciar un proceso contra el patrono, por disminuir los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

- g) Principio de imperatividad: Las normas del derecho laboral guatemalteco, contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados internacionales, el Código de Trabajo, los reglamentos y pactos colectivos de condiciones de trabajo; son imperativas y de aplicación obligatoria.

Este principio establece que las normas laborales son imperativas, ya que constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores; las cuales son de aplicación general y deben de ser siempre tomadas en cuenta al momento de la contratación individual o colectiva.

El derecho de trabajo al ser encuadrado como un derecho público y de observancia general, establece que las relaciones de trabajo se rigen por las normas jurídicas plasmadas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, las cuales deben ser aplicadas a toda la clase trabajadora.

- h) Principio de realismo: Establece que las normas que regulan el derecho laboral deben de ser creadas basadas en la realidad socio-económica de Guatemala.

El Código de Trabajo de Guatemala, afirma que el derecho de trabajo es un derecho realista ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes de la relación laboral.

Las leyes laborales deben atender todos los factores económicos y sociales pertinentes, con el objeto de armonizar los intereses de los sujetos de la relación laboral; con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

- i) Principio de objetividad: Implica ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. Ya que, al momento de la elaboración de una norma laboral, se debe tener en cuenta este principio en beneficio al trabajador.

Los legisladores deben de ser claros al momento de la creación de las leyes laborales, puesto que debe existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de la realidad nacional. La importancia de este principio radica en la tendencia de resolver los diversos problemas, que con motivo

de la aplicación del derecho laboral surjan; con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- j) Principio de derecho público: Establece que el derecho de trabajo es un área del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación; el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Este principio implica una serie de normas laborales garantizadas por el Estado de Guatemala, en los distintos cuerpos legales que son tutelares a los trabajadores, por la desigualdad económica que existe entre empleador y empleado. Sin embargo, no significa que los derechos de la parte patronal sean menoscabados, ya que también regula los derechos y obligaciones que puede exigir un patrono frente a su trabajador.

- k) Principio hondamente democrático: Se basa principalmente en que el derecho laboral debe ser una expresión del ejercicio real de la democracia, porque se oriente a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores; que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala.

El principio democrático establece que la creación de las normas laborales, debe de estar basada principalmente en la necesidad comprobable que posean los



trabajadores en una relación laboral, para que pueda ser una norma de aplicación general y efectiva a la clase trabajadora.

- l) Principio de conciliación: El derecho de trabajo constantemente tiende a buscar la conciliación cuando surgen conflictos entre los sujetos de la relación laboral.

El derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Establece que las normas del Código de Trabajo deben de inspirarse en ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, debiendo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes para lograr una armonía en conjunto.

La Inspección General de Trabajo, los Juzgados de Primera Instancia Laboral y de Paz, El Código de Trabajo de Guatemala y los convenios y tratados internacionales; constantemente promueven la conciliación por problemas que surgen entre patronos y trabajadores.

El objetivo de promover la conciliación entre patrono y trabajador, es tratar de evitar que se dicte una sentencia que pueda ser perjudicial para las partes, por lo que procuran que resuelvan sus conflictos por medio de un convenio que beneficie a ambos.



### **2.5.2. Principios de justicia social**

La justicia social pretende buscar un equilibrio entre las partes desiguales, por medio de la creación de protecciones a favor de los más débiles. El régimen laboral de Guatemala, debe de organizarse de conformidad con los principios de justicia social, que consiste en un derecho de la persona y una obligación del estado.

La orientación de la justicia social va encaminada a que el Estado de Guatemala, sea proveedor de oportunidades y condiciones necesarias para que los integrantes de la sociedad, puedan desarrollarse a través de la actividad laboral; garantizando para tal efecto las condiciones favorables de trabajo, creando oportunidades de trabajo que sean beneficio para la clase trabajadora.

### **2.6. Fuentes del derecho laboral**

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser. Adquieren gran importancia, ya que al ser el derecho laboral poco formalista; necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen. Las fuentes del derecho de trabajo, en particular son actos y hechos jurídicos históricos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

Existen diversas clasificaciones respecto a las fuentes del derecho laboral, siendo las más aplicables las siguientes:

### **2.6.1. Fuentes tradicionales**

La clasificación tradicional de las fuentes del derecho laboral, son también consideradas las más generales. Puesto que se dividen de la siguiente forma:

- a) **Fuentes Reales o Materiales:** Son distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales y otras actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica que regulan el derecho laboral.

Las fuentes reales son la causa primaria, que motiva la creación de una norma positiva, puesto que crean un precedente que debe de ser regulado para evitar vacíos legales en el derecho laboral.

El derecho laboral puede considerar como fuentes reales, en términos generales; la protección del Estado al trabajador principalmente en la época de la revolución industrial; la necesidad de crear un sistema de armonía entre los factores de producción; el temor de que se produzcan enfrentamientos entre patronos y trabajadores; etc.

- b) **Fuentes Formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa de ley, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.



Las fuentes formales en el derecho laboral son: La legislación: que es proceso legislativo de creación, sanción y promulgación de la ley. Mismo que se encuentra regulado en el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley del Organismo Legislativo; la jurisprudencia: que son el conjunto de fallos consecutivos en mismo sentido realizados por un juez, que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho; la doctrina: que son los estudios realizados por los estudiosos del derecho laboral; y la costumbre: que es la repetición constante de una actividad aceptada como obligatoria en una sociedad.

- c) Fuentes Históricas: Son todos los documentos, inscripciones, papiros, libros, y demás documentos antiguos; que nos den a conocer el desarrollo del derecho en el tiempo. Que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen y regulación del derecho laboral.

Las fuentes históricas son documentos que contienen la información del derecho vigente en otra época, su fin es orientar la creación de las normas jurídicas a través de la historia, el desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas.

### **2.6.2. Fuentes específicas**

La Ley del Organismo Judicial, establece que la fuente del ordenamiento jurídico es la ley complementada por la jurisprudencia. Sin embargo, el derecho laboral guatemalteco considera como leyes específicas las siguientes:



- a) **La Constitución Política de la República de Guatemala:** Como máxima norma de la estructura jurídica de un país, La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en una fuente fundamental de todas las áreas del derecho, puesto que regula todos los derechos inherentes que se deben de respetar a la clase trabajadora.<sup>8</sup>
- b) **Los Convenios y tratados Internacionales:** Los tratados y convenios internacionales en materia laboral, jerárquicamente se encuentran por encima de las leyes ordinarias más no de la Constitución. Los convenios internacionales constituyen más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento; puesto que pretenden abarcar las necesidades laborales que existen a nivel internacional.

Guatemala ha ratificado 74 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo los siguientes fundamentales: el Convenio 19 sobre la igualdad de trato en accidentes de trabajo, ratificado el 2 de agosto de 1971; Convenio 95 sobre la protección del salario, ratificado el 13 de febrero de 1952; Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, ratificado el 2 de agosto de 1961; Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, ratificado el 13 de junio de 1989; Convenio 101 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado el 11 de octubre de 1960; Convenio 118 sobre la igualdad de trato en seguridad social, ratificado el 4 de noviembre de 1963; y el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado el 6 de enero de 1994.

---

<sup>8</sup> Ibid. Pág. 6

- c) Código de Trabajo: El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, cuenta con 431 Artículos nominales, 18 títulos, 2 Artículos transitorios y 3 Artículos con disposiciones finales.

Es una fuente específica puesto que regula las normas de aplicación general para los patronos y trabajadores, estableciendo en el Artículo 15 la integración de las normas jurídicas en caso de no existir una normativa legal aplicable.

Asimismo, el Artículo 17 establece que para la interpretación correcta del Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás leyes de trabajo. Se debe de tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

- d) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo: Un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo.

Es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores, para mejorar la calidad laboral dentro de un establecimiento de trabajo; por un tiempo determinado. Es considerada una fuente del derecho laboral puesto que en algunas ocasiones suple a la ley, ya que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores. Por tal razón los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen su propio campo de aplicación en las relaciones laborales.



Respecto a los convenios colectivos de condiciones de trabajo, son prácticamente una modalidad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; ya que cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajo constituido en un comité ad-hoc, un grupo constituido por tres personas representan la colectividad de la clase trabajadora; en busca de lograr mayores beneficios, ventajas económicas o mejores condiciones laborales.

También es considerado fuente del derecho laboral; ya que, así como el pacto colectivo de condiciones de trabajo; en algunas ocasiones regula con mayor amplitud beneficios para los trabajadores superando los establecidos en la ley. Es de suponer que, en la medida en que se desarrolle la creación de los sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos.

- e) Reglamentos interiores de trabajo: Es una serie de normas que tanto empleados como empleadores deben cumplir al trabajar en una empresa o establecimiento. Es decir, son obligatorias para las dos partes. Estas se refieren a reglas de organización de trabajo como los horarios, o normas de uso inmobiliario, así como disposiciones disciplinarias cuando se incumpla con las normas. Su objetivo es llevar una relación laboral armónica, organizada y disciplinada entre los sujetos de la relación laboral, permitiendo el correcto desarrollo ético y laboral de la empresa.

Los reglamentos interiores de trabajo son fuente del derecho laboral, puesto que sus normas están basadas en leyes laborales, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten. Establecen la forma en la cual serán aplicadas y ejecutadas

las normas contenidas en los distintos cuerpos legales, así como el procedimiento para sancionar en caso de incumplimiento.

La Inspección General de Trabajo es la entidad encargada de aprobar los reglamentos interiores de trabajo, con el fin es verificar que el reglamento haya sido elaborado en base a las leyes que rigen el derecho laboral guatemalteco.

El Artículo 58 del Código de Trabajo de Guatemala, establece: "Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.". Los patronos quedan obligados a elaborar un reglamento de trabajo tomando en cuenta las necesidades básicas de la colectividad; para que puedan trabajar con mayor eficiencia.

## **2.7. Contrato de trabajo**

Un contrato es un acuerdo entre voluntades, producto de la libertad contractual y de la autonomía de la voluntad.

Aunque tal definición no se acopla a la perspectiva del derecho de trabajo, puesto que en la mayoría de empleos el patrono impone sus condiciones y el trabajador las acepta, cumpliendo únicamente con las normas legales que establece la legislación laboral.



El Artículo 18 del Decreto 1441, establece una definición congruente con inclinación publicista, al indicar que el contrato de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona denominada trabajador o empleado, queda obligada a prestar a otra persona denominada patrono o empleador, sus servicios personales o a ejecutarle una obra; personalmente, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Doctrinariamente se define el contrato de trabajo como: "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador."<sup>9</sup>

### **2.7.1. La relación laboral**

Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, que crea amplios vínculos jurídicos entre patrono y trabajador; misma que toma vigencia aun cuando no se haya concretado el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. Se puede afirmar que, al hablar de relación laboral y contrato

<sup>9</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual, pág. 41



de trabajo existe similitud puesto que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que; para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo conforme a las condiciones o características de la relación laboral siguientes:

- a) Vínculo económico: Cuando el patrono y el trabajador se encuentran enlazados, de tal forma que ambos reciben un beneficio económico producto del contrato de trabajo.
- b) Vínculo jurídico: En virtud de que hay un centro de trabajo, surgen derechos y obligaciones para ambos y si estos no se cumplen, se puede hacer efectivo su cumplimiento en los tribunales de trabajo y previsión social.
- c) Bajo dirección inmediata o delegada: La dirección Inmediata, se da cuando el mismo patrono de las órdenes a los trabajadores; y la dirección delegada, cuando por medio de los representantes del patrono se dan las órdenes a los trabajadores;
- d) A cambio de una retribución: Que consiste en la obligación que tiene el patrono de pagarle un salario al trabajador;
- e) En forma personal: Según la cual trabajador se compromete a que el mismo prestara el servicio o realizara la obra, sin que exista la posibilidad de que le delegue esta función en otra persona.



## **2.7.2. Sujetos del contrato de trabajo**

Los sujetos del derecho laboral que intervienen en una relación laboral, son aquellos que participan directa o indirectamente para la celebración de un contrato de trabajo. Se clasifican de la siguiente manera:

- a) Principales: Son los que se comprometen a través un contrato de trabajo a cumplir determinadas actividades, interviniendo directamente en la relación laboral.

Los sujetos principales de la relación del trabajo son: el patrono, que es la persona individual o jurídica, que debido a la actividad laboral que realiza, puede ofrecer oportunidades de trabajo a personas físicas; y el trabajador, que es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo a cambio de una remuneración económica.

Asimismo, los juristas del derecho laboral aclaran que trabajador puede ser únicamente una persona física o natural, puesto que debe de realizar actividades físicas, intelectuales o ambas.

- b) Secundarios o auxiliares: Son los que promueven o realizan determinadas acciones, para que surja la relación laboral a través del contrato de trabajo. Regulados en el Artículo 4 del Código de Trabajo; son las personas individuales que ejercen en nombre de un patrono funciones de dirección o de administración, tales como gerentes,



directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por él.

Las actividades que realizan los representantes de los patronos en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono hacerse responsable de los derechos y obligaciones que estos adquieran en nombre de él.

Los representantes de los patronos realizan distintas funciones, entre las cuales se encuentran: Los cargos de dirección, que son actividades en cuyo desempeño se dictan resoluciones que obligan a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma; los cargos de representación, que son los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden aquel; y los cargos de confianza, que son aquellos en cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral, reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

- c) Intermediarios: Se define a los intermediarios como toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, de sus Reglamentos y demás disposiciones legales aplicables.





### **2.7.3. Características de los contratos de trabajo**

Las principales características del contrato de trabajo son:

- a) **Bilateral:** Porque se derivan obligaciones principales tanto para patrono como para trabajador, siendo básicamente la prestación del servicio y pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.
- b) **Consensual:** Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan el consentimiento y además la entrega de un determinado objeto.
- c) **Oneroso:** Implica una prestación mutua del contenido económico. Para el patrono el pago del salario y para el trabajador la prestación de sus servicios.
- d) **Principal:** Puesto que no depende de otro contrato para su validez y legalidad.
- e) **De tracto sucesivo:** El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas sucesivas, es decir que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Ya que el contrato de trabajo es considerado por tiempo indefinido, el trabajador debe de prestar sus servicios al patrono hasta que este renuncie o sea despedido; ya que aun en los casos de suspensión el contrato de trabajo prevalece.



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

Los elementos de los contratos de trabajo constituyen la base de la para que exista la relación laboral. Estos se dividen en:

- a) **Generales:** El contrato de trabajo es una especie de negocio jurídico, que debe de regirse por las normas generales aplicables a todo contrato. Por lo que se debe tomar en cuenta tres elementos del negocio jurídico: capacidad, que es la aptitud derivada de la personalidad que posee una persona para ejercer derechos y cumplir obligaciones, dentro del mundo de lo jurídico; consentimiento, que se basa en la libertad que posee una persona de laborar y dedicarse a la actividad económica que mejor se acople a su capacidad; y objeto, que se refiere a la actividad idónea que realiza el empleado, al servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a exigir los frutos del trabajo.
  
- b) **Especiales:** Son los elementos indispensables que deben de existir al momento de crear un contrato de trabajo, puesto que sin ellos no puede perfeccionarse. Siendo los siguientes: prestación personal del servicio, este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual o natural, y otra parte el beneficiario del servicio que puede ser una persona individual o jurídica; subordinación, que consiste en la voluntariedad de una persona a seguir las instrucciones de otra, dentro del contexto de los servicios pactados; y salario, que es la retribución económica que el patrono debe pagar al trabajador, en



virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral, vigente entre ambos.

### **2.7.5. Clasificación de los contratos de trabajo**

El contrato individual de trabajo se clasifica de la siguiente forma:

- a) En cuanto a su plazo: Por tiempo definido, cuando no se especifica fecha para su terminación; a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo; y por obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan.

El Artículo 26 del Código de Trabajo establece una excepción a la clasificación de los contratos de trabajo en cuanto a su plazo, al indicar que: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado en tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.”.

Los contratos laborales, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o por obra determinada; los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.



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

- b) En cuanto a su forma: Contrato verbal, se da en forma verbal cuando se refiere a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de 100 quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de 60 días; y contrato escrito, el Artículo 28 del Código de Trabajo establece que, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en 3 ejemplares; uno que debe recoger cada parte de la relación laboral, al momento de celebrar el contrato de trabajo y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Inspección General de Trabajo; dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

El contrato escrito de trabajo debe contener los datos generales de los otorgantes, la fecha de iniciación de la relación laboral, los servicios que el trabajador queda obligado a prestar y el lugar donde lo realizara, las prestaciones que se le otorgaran y las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.

## **2.8. Suspensión de los contratos de trabajo**

El Artículo 65 del Código de Trabajo, define que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes, que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir



parcial o totalmente; durante un tiempo determinado, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; por ejemplo, la prestación del trabajo y el pago del salario.

### **2.8.1. Clases de suspensión de los contratos de trabajo**

La finalidad de la suspensión de los contratos de trabajo es garantizar la estabilidad de las relaciones labores, a efecto de impedir la interrupción de la relación laboral.

Por tal razón la legislación laboral guatemalteca, establece las circunstancias y modalidades en las que se puede dar la suspensión de los contratos de trabajo:

- a) Individual parcial: Se da cuando solamente una de las partes de la relación laboral, deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales.
- b) Individual total: Se da cuando en una relación laboral tanto patrono como trabajador, deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales.
- c) Colectiva parcial: Se da cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad, de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo; y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- d) Colectiva total: Se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo, vigentes en una empresa o lugar de trabajo; y tanto patrono como trabajadores dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales.



## **2.8.2. Causas de suspensión de los contratos de trabajo:**

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, establece las causas que pueden ser objeto de la suspensión de la relación laboral:

- a) Individual parcial: Establece como causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o que conceda el patrono con goce de salario; las enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y posnatales, riesgos sociales análogos; y la prestación de auxilios en casos de siniestros.
  
- b) Individual total: Son causas de suspensión individual total las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; las enfermedades, riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales cuando han transcurrido los términos en los que el patrono está obligado a pagar; la prisión preventiva y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten, si este no da aviso al patrono la causa que le impide asistir dentro de los cinco días siguientes.
  
- c) Colectiva parcial: El Artículo 70 del Código de Trabajo, establece que la huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido imputadas al patrono; el paro ilegal por causas imputadas a los trabajadores y la falta de materia prima para laborar cuando sea imputable al patrono; son causas de suspensión colectiva parcial. Comúnmente este tipo de suspensión se da en las fábricas de textiles o empresas donde existe un gran número de trabajadores inconformes.



d) Colectiva total: Son causas de suspensión colectiva total, la huelga legalmente declarada, cuando las causas no hayan sido imputadas al patrono; el paro legalmente declarado; la falta de materia prima cuando no sea imputable al patrono, la muerte o la incapacidad del patrono y los casos fortuitos o de fuerza mayor.

## **2.9. Terminación de los contratos de trabajo**

Se da cuando una o las dos partes de la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, por causa imputable a la otra o por disposición de la ley; los derechos y obligaciones que emanaron al crear el contrato de trabajo se extinguen.

- a) Por voluntad de una de las partes: Cuando una de las partes de la relación laboral, por determinadas circunstancias decide dar por finalizada la relación de trabajo.
- b) Por mutuo consentimiento: Cuando tanto patrono como trabajador deciden ponerle fin a la relación laboral, puesto que ya no es beneficioso para ambos o bien porque ya no existe el objeto que dio origen al contrato de trabajo.
- c) Por causa imputable a una de las partes: Se da cuando el patrono o el trabajador incumple con una determinada obligación; y se ven en la necesidad de finalizar con la relación laboral.

- d) Por disposición legal: Se da cuando en los términos estipulados en el contrato de trabajo, se ha plasmado una fecha determinada para la finalización del contrato de trabajo o bien cuando la obra ha concluido.

### **2.9.1. Clases de terminación de contratos de trabajo**

- a) Despido: Es la extinción de una relación laboral entre patrono y trabajador por causas justas, ya sea directa o indirectamente.

Se consideran causas justas que facultan al patrono para dar por terminado de forma directa el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: que el trabajador se conduzca de forma inmoral o acuda a la injuria o calumnia, durante sus labores o fuera de lugar de trabajo contra el patrono sus representantes o sus compañeros de trabajo; cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono; que el trabajador revele secretos que le fuesen confiados; cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o causa justificada; cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas; y el resto de causas reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo de forma indirecta, cuando el patrono no le pague el salario completo; cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez; cuando el patrono o su representante acuda a la injuria o calumnia en contra del trabajador; cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia;

cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, alterando sus condiciones de trabajo; y las demás causas establecidas en el Artículo 80 del Código de Trabajo.

- b) **Renuncia:** Es el acto jurídico unilateral por la cual una persona manifiesta su voluntad de discontinuar permanentemente, el goce de un derecho o extinguir un vínculo jurídico.

Se da cuando el trabajador desea dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad. Teniendo como obligación dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o bien con una semana de anticipación, si lleva seis meses de labores continuos; con 10 días de anticipación, si lleva más de seis meses de servicios continuos; con dos semanas de anticipación, si lleva más de un año de servicios continuos; y con un mes de anticipación, si lleva más de cinco años de servicios continuos. Dichos avisos siempre se deben de dar por escrito, salvo que el contrato se hubiese pactado en forma verbal.

- c) **Abandono no justificado de labores:** Se da cuando el trabajador por razones que el patrono desconoce, deja de acudir a sus actividades laborales; incumpliendo con la obligación que tiene de prestar sus servicios a un patrono de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo. Facultando al patrono para dar por rescindido el contrato de trabajo, y poder exigir al trabajador el pago relativo al importe del preaviso por los daños y perjuicios que haya ocasionado.





El abandono no justificado de labores, es la única situación regulada el Artículo 80 del Código de Trabajo; en el que el patrono puede demandar al trabajador por los daños y perjuicios causados, al abandonar sus actividades laborales.

- d) Por disposición de la ley: Se da por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos de obra terminada; por causas legales expresamente estipuladas en el contrato, por mutuo consentimiento, por muerte del trabajador, por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, por insolvencia, quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa y por la incapacidad o muerte del patrono.



## CAPÍTULO III



### **3. Igualdad, estabilidad y economía en el derecho de trabajo**

Al mencionar derecho laboral, es importante hacer énfasis en los temas de igualdad, estabilidad y economía.

Igualdad, ya que el derecho trabajo es una actividad económica, en la cual tanto hombres como mujeres tienen iguales oportunidades; estabilidad, debido a que la misma otorga un carácter permanente en la relación laboral, que se pierde cuando el trabajador es despedido o renuncia; y economía, puesto que el trabajador es remunerado por la prestación de sus servicios, su economía y la de su familia es beneficiada por la calidad de vida, a la que pueden aspirar.

#### **3.1. El derecho a la igualdad de género en el trabajo**

La igualdad de género, es un conjunto de principios que establecen que tanto hombres como mujeres deben de gozar de los mismos derechos, en igualdad de condiciones no importando su cultura, religión, estatus social o económico.

En la antigüedad el derecho de trabajo era una actividad limitada, que solamente los hombres podían realizar. Conforme la sociedad evoluciona, la igualdad de género es un tema de vital importancia en los gobiernos del mundo; ya que genera equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.





Fue en el siglo XX, cuando se reconoció que las mujeres gozaban del mismo estatus jurídico para participar en la vida pública, tanto en cargos de elección popular, como en la economía y el trabajo. Un hecho relevante de este reconocimiento, fue la aprobación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas Discriminación Contra la Mujer CEDAW, por la Organización de Naciones Unidas en 1979, misma que fue ratificada por Guatemala el 12 de agosto de 1982.

La CEDAW, establece que los países miembros, deben adoptar todas las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación en la esfera del empleo, a fin de asegurar que tanto hombres como mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades. Declara que el trabajo es un derecho inalienable, en el que tanto hombres como mujeres tienen derecho a elegir su profesión y empleo, en el que pueden aplicar a las mismas oportunidades laborales y ser remunerados por la prestación de sus servicios, y gozar de un seguro social en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez o vejez.

El Estado de Guatemala, a través de su ordenamiento jurídico superior, establece que tanto hombres como mujeres, son libres e iguales en dignidad y derechos. Así mismo el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 14 bis, prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en cualquier centro de trabajo.

Aunque el Estado de Guatemala promueve en su normativa legal el derecho a la igualdad de género, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. Es

evidente que este derecho no se cumple en su totalidad, puesto que existe una gran cantidad de guatemaltecos desempleados, que no pueden optar a un trabajo digno por distintas circunstancias, que limitan el poder ejercer un trabajo digno, situación que se da principalmente en las áreas rurales del país.

### **3.1.1. La igualdad de oportunidades y responsabilidades**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 4 que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Todas las personas que posean la misma capacidad intelectual o física, tienen derecho a optar a los mismos empleos. El Artículo 151 literal a del Código de Trabajo de Guatemala establece que, es prohibido que los patronos anuncien por cualquiera de los medios de comunicación ofertas de empleo, especificando como requisito ser de un determinado sexo, raza, etnia o estado civil. Exceptuando aquellos trabajos en donde sea necesario cumplir una característica específica por la naturaleza del mismo. Sin embargo, es evidente que los patronos guatemaltecos prefieren que sus empleados sean personas sin compromisos, ya que los mismos pueden limitar la efectividad laboral de la clase obrera.

Las oportunidades de empleo en Guatemala son cada vez más escasas, puesto que los guatemaltecos al no poseer una mejor educación, se les dificulta poder optar a un empleo digno. El Estado de Guatemala de conformidad con los principios de justicia social,



promueve el derecho de trabajo por medio de la creación de programas y bolsas de empleo, para que los guatemaltecos puedan optar a una mejor calidad de vida.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la publicación de empleos que ofrecen empresas en el sector privado, promueve la contratación por tiempo indefinido en donde pueden aplicar tanto hombres como mujeres; pero son trabajos que requieren que la persona posea un determinado grado académico, por lo postularse al mismo es complicado para las personas analfabetas o sin estudio.

Según el Comité Nacional de Alfabetización, Guatemala posee un índice de analfabetismo del 18.5 por ciento, equivalente a 2.3 millones de guatemaltecos que no saben leer y escribir. Por lo que el Estado de Guatemala en apoyo a dicho sector y con el objeto de crear oportunidades de trabajo, ha creado un programa de trabajo temporal en el extranjero; que consiste en otorgar visas de trabajo a guatemaltecos, para laborar en otros países y realizar tareas agrícolas y de campo por un plazo de 24 meses.

A pesar de los intentos del Estado de Guatemala por generar oportunidades de empleo, el Instituto Guatemalteco de Migración indica que un 6.98 por ciento, equivalente a 1.2 millones de guatemaltecos; migran a Estados Unidos, México y Belice en busca de oportunidades de trabajo. Según la estadística un 50.58 por ciento de emigrantes guatemaltecos son mujeres y un 49.42 por ciento son hombres, por lo que tanto hombres como mujeres principalmente del área rural se ven afectados por la falta de oportunidades de empleo en Guatemala.



La falta de empleo en Guatemala obliga a las personas a buscar mejores oportunidades para desarrollarse en sociedad, viéndose en la necesidad de abandonar sus hogares para poder mantenerlos y poder cumplir con sus obligaciones y responsabilidades.

El objetivo principal por el cual una persona busca empleo, es poder satisfacer sus necesidades básicas, obligaciones y responsabilidades. Desde el momento en que una persona cumple la mayoría de edad, es sujeto derechos y obligaciones, convirtiéndose en consecuencia en una persona activa en sociedad.

La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones y deberes, que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no cumplir las obligaciones, recae sobre uno mismo.

Es claro que todas las personas tenemos responsabilidades que cumplir, ya que son parte del desarrollo de un individuo en sociedad. El trabajo es una herramienta que ayuda al cumplimiento de las responsabilidades; puesto que, al ser la prestación de los servicios remunerada, permite a las personas adquirir servicios, como luz, agua, teléfono, drenaje, televisión de paga, transporte, gasolina y principalmente alimento y vivienda.

Una persona labora con el objeto de satisfacer sus necesidades. Adquiere compromisos ya que posee una capacidad económica y estabilidad laboral para cumplirlos, sin embargo, al momento de que una persona es despedido o renuncia a sus labores, las responsabilidades y obligaciones que tiene, siguen presentes; ocasionando una serie de problemas por el incumplimiento de las mismas.



Si un hombre o mujer, se queda sin empleo se ve limitado a cumplir sus responsabilidades; por ende, no puede cumplir sus obligaciones. Llegando incluso a ser demandados por personas individuales o jurídicas, que exigen el cumplimiento de una determinada obligación. Creando en consecuencia conflictos personales y familiares derivados de la pérdida del empleo y el incumplimiento de las responsabilidades.

### **3.2. El principio de igualdad en el ámbito laboral y su fundamentación**

El principio de igualdad, consagra una equivalencia de derechos y oportunidades entre los seres humanos; sin distinción de sexo, etnia, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc.

Se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a las distintas circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.

El derecho laboral al ser tutelar a los trabajadores, promueve el principio de igualdad en todas las instituciones privadas y públicas. Velando porque los derechos de los trabajadores sean respetados, a pesar de la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador. Así mismo promueve que las relaciones entre los subordinados, sean equitativas respecto a la actividad laboral que desempeñan y a la remuneración.

El Artículo 102 literal c de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el salario debe de ser igualitario, cuando el trabajo ejecutado sea en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.



El principio de igualdad, involucra una serie de elementos con el fin de lograr que los derechos laborales sean respetados tanto para hombres como mujeres, y que las obligaciones sean equitativas, actuando para tal efecto de la siguiente manera:

- a) Como obligación de previsión: Promueve el trato igualitario, ya que contribuye a preservar la dignidad del trabajador, en tanto impone al empleador la obligación de adecuar su conducta a la preservación de la persona y bienes del trabajador.
- b) Como principio de protección: Ya que reconoce la desigualdad propia de las relaciones laborales y la necesidad de actuar de la política social, a fin de equiparar las prestaciones laborales y la razón de la existencia del derecho de trabajo.
- c) Como principio basado en la existencia de una comunidad: Reconoce en las relaciones laborales una finalidad que excede de lo normado en el contrato, ya que promueve relaciones colectivas, sociales o de participación, que son propias de las relaciones sociales en una comunidad.

### **3.2.1. Convenios y tratados internacionales**

La Organización Internacional del Trabajo OIT, a través de los convenios y tratados internacionales se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades, para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, bien remunerado, productivo, y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.





La OIT estima que el principio de igualdad constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas de los objetivos estratégicos que son:

- a) Promover y cumplir las normas y principios de derechos fundamentales en el derecho de trabajo.
- b) Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.
- c) Mejora la cobertura y eficacia de la seguridad social para todos.
- d) Fortalece el tripartismo y el dialogo social.

El mandato de la OIT para promover la igualdad en el mundo del trabajo, está consagrado en su constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Existen convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo, que promueven el principio de igualdad:

- a) Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración: La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra y convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Nacional del Trabajo el seis de junio de 1951; adoptaron diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



Establece que todos los países que ratifiquen dicho convenio, deberán emplear los medios necesarios para garantizar la aplicación a todos los trabajadores, del principio de igualdad de remuneración, debiendo aplicar la legislación nacional, contratos colectivos entre empleadores y trabajadores o la acción conjunta de diversos medios.

- b) Convenio 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación: Adoptado el 25 de junio de 1958, establece que todo miembro del convenio debe de llevar a cabo una política nacional, que promueva métodos adecuados para tratar de obtener la cooperación de organizaciones de empleadores, trabajadores y organismos apropiados para que velen por derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

Así mismo obliga a los países miembros a llevar a cabo una política en la cual los empleos sean sometidos al control directo de una autoridad nacional, en el caso de Guatemala es la Inspección General de Trabajo.

- c) Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares: Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, son aspectos de cuestiones amplias relativas a la familia y a la sociedad. Se promulga el 23 de junio de 1981 el convenio 156; mismo que se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales actividades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Establece que muchos de los problemas con que se enfrentan los trabajadores, se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, reconoce la necesidad de implementar medidas que satisfagan sus necesidades particulares, destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general.

Dispone que cada miembro con el fin de crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberá incluir entre los objetivos de su política nacional, permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

### **3.3. La estabilidad laboral**

Consiste en el derecho que tiene un trabajador de conservar su puesto de trabajo por un tiempo indefinido.

La estabilidad laboral se obtiene con el transcurso del tiempo, prestando servicios físicos o intelectuales a un determinado patrono; finalizando cuando el trabajador renuncia por voluntad propia a sus actividades laborales, o incurre en situaciones que justifican un despido directo o indirecto, terminando en consecuencia con la relación laboral y por ende con la estabilidad laboral.





La estabilidad laboral garantiza que el trabajador obtenga ingresos de forma directa. El salario o sueldo que se percibe de forma periódica por la prestación de sus servicios, permite al empleado la satisfacción de las necesidades propias y de su núcleo familiar; así mismo un trabajador que posee estabilidad laboral beneficia a su patrono, ya que la experiencia obtenida al realizar las mismas actividades laborales por un tiempo indefinido, permite que trabaje con mayor eficiencia, brindando resultados favorables a la empresa.

Se define como: "... un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral, que hagan posible su continuación."<sup>10</sup>

La estabilidad laboral se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio que presta el trabajador al patrono, ya que el vínculo de trabajo permanece aun cuando el empleado presta sus servicios de forma periódica.

El derecho laboral guatemalteco al ser tutelar de los trabajadores, promueve la estabilidad laboral al normar las situaciones en las cuales el patrono está facultado a despedir al trabajador, asegurando una indemnización laboral como penalidad, cuando el patrono decida dar por finalizada la relación laboral injustificadamente.

---

<sup>10</sup> De la Cueva Mario, El nuevo derecho mexicano de trabajo, pág. 85



### 3.3.1. Clases de estabilidad laboral

El sentido de la estabilidad laboral es proteger a los empleados de despidos arbitrarios, por lo que se debe entender que; al momento de pausar las actividades laborales, por vacaciones, suspensión, permisos, licencias con goce de salario o sin ello, la estabilidad laboral no se ve interrumpida; puesto que la relación laboral aun no finaliza.

Por tal razón la estabilidad laboral, se pueda dar de distintas formas:

a) Estabilidad laboral absoluta: También llamada como real, total o propia, se define como la posición vitalicia del empleo, hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral.

Existe cuando el patrono no ha finalizado la relación laboral, porque no existe una causa justificable para el despido, o bien porque el empleado no ha rescindido el contrato laboral.

La estabilidad laboral absoluta otorga un carácter permanente a la relación laboral, puesto que el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa.

b) Estabilidad laboral relativa: También llamada impropia, se define como la facultad que tiene un empleador de dar por finalizada la relación laboral, por circunstancias ajenas al desempeño o eficiencia del trabajador; otorgando en consecuencia una indemnización laboral por el tiempo que ha prestado sus servicios al patrono.

También se da cuando el empleado decide dar por finalizada la relación laboral, por encontrarse en la posibilidad de optar a un mejor puesto laboral, por lo que con anticipación y de forma escrita notifica al patrono el término del contrato de trabajo.

### **3.3.2. La estabilidad laboral y económica en Guatemala**

La estabilidad laboral no solo proporciona al empleado una mayor experiencia en un determinado campo, también proporciona una estabilidad económica, puesto que el salario que percibe por la prestación de sus servicios dignifica su vida y la de su familia al poder optar a un mejor desarrollo en sociedad.

En Guatemala, debido a las diversas modalidades de empleo que existen, la demanda de trabajo crece; pero eso no refleja un crecimiento económico para el empleado, su familia o el país. Ya que el mercado laboral, actualmente ofrece por la falta de experiencia o desconocimiento de una determinada área de trabajo, la contratación de personal bajo condiciones que no benefician o garantizan el correcto desempeño de labores.

Debido a la necesidad de trabajo que tienen las personas guatemaltecas, aceptan prestar sus servicios a un determinado patrono a cambio de un salario mínimo, que únicamente alcanza para satisfacer necesidades básicas.

Al momento de la contratación el empleado prácticamente acepta todas las condiciones del empleador ya que no se encuentra en la posibilidad de plasmar sus condiciones en el contrato.





Los empleadores pretenden al contratar personal sin experiencia, que el trabajador en un corto periodo de tiempo aprenda las actividades que debe de realizar; pero debido al interés económico que existe, la mayoría de veces se ven explotados por tener que cumplir con las exigencias del patrono, el cual está facultado para despedirlo durante el periodo de prueba sin responsabilidad, si este no cumple con las exigencias solicitadas. Perdiendo así la estabilidad laboral y económica por no cumplir con las expectativas del patrono.

Actualmente, un promedio de 11 millones de guatemaltecos se encuentra en edad de trabajar. Cada año nuevas personas se suman a la fuerza laboral del país, pero no significa que el crecimiento económico sea suficientemente alto, como para garantizar un trabajo digno dentro del mercado laboral.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI-2018, presentada por el Instituto Nacional de Estadística, 7.1 millones de guatemaltecos, son la población económicamente activa del país, de los cuales el 26.6 por ciento son jóvenes menores de 25 años. Jóvenes que sufren las dinámicas variadas de contratación y la famosa flexibilización del mercado laboral, que si bien da ventajas como trabajar desde casa, organizar el propio horario, tener más de un trabajo o trabajar y estudiar al mismo tiempo; también disminuye la calidad de vida, ya que representa relaciones laborales menos estables, no contar con un plan de vida a futuro, no tener acceso a ciertos beneficios de ley y no contar con un fondo de ahorro o tener acceso al seguro social, entre muchas otras cosas que satisfagan las necesidades básicas.



La mayoría de guatemaltecos para lograr conseguir una estabilidad laboral absoluta y una economía sustentable, se ven en la necesidad de aceptar trabajos bajo condiciones deplorables, con el fin de hacerse de experiencia que aporte los conocimientos necesarios, para conseguir un mejor empleo. Los patronos comúnmente exigen al momento de contratar, que una persona cuente con experiencia, ya que de tal forma el empleado puede iniciar sus labores con la mínima inducción y comenzar a generar ganancias al patrono, evitando así errores que puedan perjudicarlo económicamente.

### **3.4. El desempleo en Guatemala**

La tasa de desempleo es uno de los indicadores más claros de cómo se está comportando la economía de un país. El aumento de desempleo es un signo de una economía débil, con un crecimiento lento, que provoca que el gobierno de Guatemala promueva programas para combatir el desempleo.

El Instituto Nacional de Estadística estima alrededor de 141,790 personas desempleadas, siendo 76,249 hombres, de los cuales un 45.4 por ciento de personas son menores de veinticinco años, que se ven en la dificultad de optar a un trabajo decente debido a la falta de experiencia y conocimiento del mercado laboral; y 65,544 son mujeres de las cuales un 63.2 por ciento son menores de veinticinco años, lo cual es una cifra alarmante ya que demuestra la falta de oportunidades laborales para las jóvenes guatemaltecas.

El problema del desempleo en Guatemala, radica principalmente en las exigencias que los jóvenes guatemaltecos y personas adultas deben de cumplir, ya que el hecho de no

contar con una educación superior, experiencia, incluso vivir en una determinada área geográfica, limita las oportunidades de optar a un empleo digno. Así mismo la falta de empleo en las áreas rurales es notoria, puesto que miles de guatemaltecos se ven en la necesidad de viajar a la ciudad capital, para poder optar a un empleo formal o informal, aceptando las condiciones que el patrono imponga, disminuyendo sus derechos.

#### **3.4.1. Efectos del desempleo en Guatemala**

La falta de empleo trae como consecuencia una inestabilidad económica y laboral, que afecta tanto a la persona desempleada, su familia y a la sociedad.

El desempleo provoca el incumplimiento de los deberes y obligaciones que adquiere una persona, debido a que no cuenta con la solvencia económica para cumplirlas.

Al quedar una persona desempleada afecta directamente su estabilidad económica puesto que debe de satisfacer sus necesidades básicas; alimento, luz, agua, teléfono, vivienda, entre otros; afecta a su familia, puesto que una madre o padre que laboran para que sus hijos puedan recibir una educación digna, vestirlos y alimentarlos adecuadamente, sufren al no contar con la solvencia económica para darles una vida digna, viéndose afectados en sus derechos inherentes garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala; y a la sociedad, puesto que las entidades que prestan los servicios básicos, exigen de forma periódica el pago de los servicios que han adquirido, luz, agua, hipotecas, etc.





El desempleo en Guatemala, es un problema serio puesto que no existe la garantía de que una persona pueda encontrar un empleo rápidamente. La decadencia de una persona por la falta de empleo es notoria, ya que para poder optar a un nuevo empleo se deben de incurrir en gastos, como transporte, antecedentes penales y policíacos, certificaciones de entidades públicas, etc.

Las deudas son el principal efecto del desempleo en Guatemala; los créditos, hipotecas, manutenciones, pago de servicios, etc. Son pagos que se deben de realizar periódicamente y sin retraso, ya que al momento caer en mora, los intereses que se están cobrando por lo adquirido, aumentan significativamente; lo cual es un problema, porque al no pagar, las personas individuales o jurídicas proceden de forma legal a través de los tribunales de justicia, a exigir el cumplimiento de obligación; procediendo los órganos jurisdiccionales a requerir los distintos pagos, embargando sus bienes si no cumple. Perjudicando gravemente a la persona por la falta de empleo.

#### **3.4.2. La protección jurídica económica contra el desempleo**

La protección jurídica económica contra el desempleo, constituye una garantía para al trabajador. Al recibir por el tiempo que permanezca sin empleo, un incentivo económico cuyo objetivo es beneficiar al trabajador en caso de despido.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que, al ser el derecho laboral tutelar de los trabajadores, los gobiernos deben de velar porque el trabajador tenga derecho a la protección económica por desempleo.



Los Convenios 102 y 168 de la Organización Internacional del trabajo, promueve la protección contra el desempleo, al establecer que los países miembros deben de promover programas de seguridad social y apoyo contra el desempleo. Lamentablemente Guatemala no ha ratificado dichos convenios, por lo que no existe un programa en el cual los guatemaltecos que han perdido su empleo, puedan optar a una bonificación de forma periódica durante el tiempo que pasen desempleados, otorgando un plazo prudente para que pueda encontrar un nuevo trabajo.

Las leyes laborales de Guatemala, únicamente regulan que un trabajador no puede ser despido sin causa justa, ya que si lo despiden; el patrono deberá dar una indemnización al empleado por el tiempo que laboro. Siendo la indemnización laboral conjuntamente con los casos de inamovilidad laboral, los únicos medios de protección jurídico económicos contra el desempleo que posee el derecho laboral en Guatemala.

## CAPÍTULO IV



### **4. La aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentre en estado de gestación**

El derecho de inamovilidad en el puesto de trabajo, constituye un mecanismo de protección laboral contra el desempleo; para las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, garantizando su estabilidad laboral y económica por un determinado periodo de tiempo.

El derecho de inamovilidad aplicado en igualdad de condiciones al hombre trabajador, cuya pareja se encuentra en estado de gestación; ha respondido a una evolución cultural y jurídica sobre el derecho a la conciliación de vida personal, familiar, laboral y a la responsabilidad compartida en el cuidado y desarrollo integro en sociedad de los padres de familia y sus hijos.

La Organización Internacional del Trabajo ha decretado varios convenios que protegen al trabajador y promueven la inamovilidad laboral en determinadas circunstancias, determinando la imposibilidad de notificar un despido durante un periodo determinado. El Convenio 156 ratificado por Guatemala otorga una protección al trabajador con responsabilidad familiar, al disponer que el cumplimiento de las obligaciones familiares no debe constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid. Pág. 69



A diferencia de los países como Venezuela, España, Noruega, Bolivia, Islandia y Suecia; en Guatemala el derecho de inamovilidad laboral aplicado al hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación, no se encuentra regulado como una medida de protección contra el desempleo; por lo que dicha situación, vulnera constantemente la normativa constitucional al no promover el desarrollo integro de la persona; en la cual el Estado de Guatemala garantiza la protección jurídica de la familia, así como la del bebe desde su concepción.

Asimismo, los principios plasmados en el Código de Trabajo de Guatemala, establecen que el derecho laboral guatemalteco; es un derecho tutelar de los trabajadores, un derecho realista al estudiar los efectos del trabajo en sociedad y un derecho que constituye un conjunto mínimo de garantías sociales, que son medidas protectoras para el trabajador llamadas a desarrollarse de una forma dinámica. Los cuales también se ven vulnerados cuando se despide a un trabajador que será padre, imposibilitando que cumpla correctamente con sus obligaciones familiares.

Por lo que, despedir a un hombre trabajador que está próximo a ser padre, tiene como consecuencia que no pueda dar una vida digna a su pareja; ya que se vería imposibilitado para cubrir los cuidados y medicamentos que se requieren para que el feto nazca sano; así mismo, al momento del alumbramiento del nuevo integrante de la familia, el padre incurre en una serie de gastos que son necesarios para el crecimiento correcto del bebe; para poder otorgarle una vida digna, la cual se ve limitada cuando se despide a un hombre próximo a ser padre o en los primeros meses de vida del bebe.



Debido a las consecuencias laborales y sociales que trae despedir a un hombre trabajador, cuando su pareja se encuentra en estado de gestación; es viable que el Congreso de la República de Guatemala, promueva una reforma al Código de Trabajo; con el objeto de garantizar el derecho de inamovilidad al hombre trabajador, en igualdad de condiciones ya que la responsabilidad del bebe es de ambos padres.

#### **4.1. El derecho de inamovilidad**

Se entiende por inamovilidad laboral, cuando un trabajador cumple con las estipulaciones reguladas por el ordenamiento jurídico, para permanecer en su trabajo; es decir, que debido a la situación en la que se encuentra, el trabajador está protegido legalmente para que el patrono no pueda removerlo de su cargo, siendo el objetivo principal de la inamovilidad laboral; garantizar la estabilidad laboral del empleado, así como su situación económica.

El derecho de inamovilidad, es un derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

A través del derecho de inamovilidad se asegura la estabilidad laboral de los trabajadores, evitando la discriminación que podría darse por la situación en la que se encuentran. Los empleados tienen derecho a permanecer en su trabajo mientras subsista la circunstancia que motiva su inamovilidad laboral; permitiendo que el empleado perciba los beneficios económicos y de seguridad social.

El derecho de inamovilidad debe entenderse como una garantía de estabilidad de trabajo, que la normativa internacional, nacional, pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo; otorgan a determinados trabajadores para que puedan conservar su empleo y estar protegidos de las decisiones unilaterales o arbitrarias, que el patrono pueda tomar en perjuicio del empleado. En efecto, para que un patrono pueda dar por finalizada la relación laboral de una persona que cuenta con el derecho de inamovilidad, debe de existir una causa justa, la cual debe de ser aprobada por la autoridad laboral correspondiente, que informara si es procedente el despido directo justificado del empleado.

## **4.2. Naturaleza jurídica del derecho de inamovilidad**

La naturaleza jurídica de la inamovilidad laboral, se agrupa según las doctrinas que desglosan y permiten entender el alcance de la protección jurídica, que ofrece el derecho de inamovilidad.

### **4.2.1. Como un elemento de la relación de trabajo**

Esta doctrina establece que una relación de trabajo lleva inmerso una vocación de permanencia, por tal razón, no existe duda que al definir los elementos esenciales de una relación laboral; debe mencionarse la noción de estabilidad laboral en el sentido de permanencia y continuidad, que resulta propia de la celebración de un contrato de trabajo.





Esta teoría es contraproducente, debido que al momento de considerar la inamovilidad como un elemento esencial del trabajo; al no cumplir el empleado con las condiciones que establece el ordenamiento jurídico, para gozar del derecho de inamovilidad; la relación de laboral no existiría, puesto que los elementos esenciales deben de estar siempre presente durante el tiempo que dure el contrato.

#### **4.2.2. Como un derecho inherente al trabajador**

La inamovilidad laboral tiene como efecto la estabilidad laboral absoluta de una persona por un tiempo determinado, que implica que el trabajador obtenga un derecho de propiedad sobre el empleo que desempeña. De la cual hay que distinguir a los empleados que trabajan en el sector público o privado, ya que la forma en la cual son contratados es distinta.

Una persona que labora en el sector público, es decir en el Estado. Puede considerar su empleo como un derecho de propiedad; ya que, al momento de laborar para el Estado entra en un régimen que le permite conservar su empleo gozando de inamovilidad; siempre que no exista una causa justificada para su destitución; para lo cual se debe de llevar un procedimiento en contra del trabajador por el incumplimiento en sus labores.

En cambio, una persona que labora en el sector privado no puede acreditar un empleo como suyo, ya que el patrono tiene la facultad de despedir al empleado siempre que no exista una prohibición momentánea que le impida rescindir el contrato de trabajo; por lo


que en el sector privado únicamente se goza del derecho de inamovilidad en situaciones excepcionales reguladas en el Código de Trabajo.

#### **4.2.3. Como una garantía de protección**

Ésta es la posición doctrinaria más aceptada, puesto que permite conocer el verdadero origen y sentido del derecho de inamovilidad.

La doctrina plantea que la inamovilidad laboral, es una garantía contra el desempleo que asegura a una persona contar con un empleo estable, por un determinado periodo de tiempo. Argumenta que al precisar que la inmovilidad se trata de una garantía, como un medio o instrumento a través del cual se satisface el interés de la clase trabajadora, la estabilidad laboral que se obtiene cumple una doble función:

- a) El establecimiento de la igualdad ante la ley: Puesto que limita por una parte la facultad que posee el patrono de establecer la condiciones en las que el trabajador prestara sus servicios, compensando así la desigualdad económica que existe entre los sujetos de la relación laboral.
- b) Igualando fuerzas: Ya que, al momento de celebrar un contrato de trabajo equipara la fuerza que capital que posee el patrono para contratar personal y la fuerza de trabajo que poseen los empleados para laborar. Regulando en consecuencia normas que establezcan los presupuestos que deben de existir para gozar del derecho de



inamovilidad o bien despedir alguien que goza del derecho, por haber incurrido en una falta.

### **4.3. Tipos de inamovilidad**

El derecho de inamovilidad, es un derecho excepcional de carácter restringido a aquellos supuestos expresamente plasmados en la legislación laboral, siempre y cuando se derive de su texto la intención del legislador de establecer que el patrono no puede despedir a un empleado, sin la autorización de un órgano jurisdiccional correspondiente.

#### **4.3.1. Inamovilidad relativa**

Es la que obtiene un empleado, derivado de una circunstancia que requiere una protección adicional, para que este no pueda ser removido de su cargo, por un periodo determinado de tiempo. Ya que, si el patrono decide despedir al empleado durante la situación que motivo la inmovilidad de su puesto de trabajo; puede provocar que los derechos inherentes garantizados al trabajador, se vean disminuidos perjudicando su vida y la de su familia.

La inamovilidad relativa constituye la garantía de permanecer con empleo, durante el tiempo que dure la circunstancia que motivo la protección jurídica.

Este tipo de inamovilidad es la que adquieren principalmente los trabajadores del sector privado. Ya que, el derecho laboral al ser tutelar de los trabajadores, regula las



situaciones comunes en las cuales el trabajador no puede estar sin empleo; por lo que el Estado, a través de su ordenamiento jurídico crea las medidas de protección necesarias para el cumplimiento de los principios de justicia social, evitando de tal forma una serie de problemas que pueden perjudicar la economía, estabilidad y desarrollo en sociedad de la persona inamovible, así como la de los familiares que económicamente dependen de él.

#### **4.3.2. Inamovilidad absoluta**

También llamada inamovilidad permanente; es la que adquieren los empleados que laboran en determinadas instituciones públicas, obteniendo una especie de propiedad absoluta del cargo o empleo que desempeñan. Quedando ligados al patrono con carácter de permanencia y continuidad en la prestación de servicios.

La inamovilidad absoluta la adquieren comúnmente los trabajadores de instituciones públicas; debido a que el Estado al momento de contratar personal, solicita el cumplimiento de un perfil que se adapte al puesto que está ofreciendo; realizando para tal efecto convocatorias a través de un concurso por oposición, en donde una terna decidirá quién ocupara el puesto de trabajo.

El derecho de inamovilidad laboral absoluta, únicamente puede perderse por una causa justificada regulada en el ordenamiento jurídico superior de un país, o en la ley de carácter ordinario del país.

El proceso para despedir a alguien que goza de inamovilidad absoluta, debe de probarse a través del régimen laboral del país, argumentando y presentando la documentación que compruebe la falta que motiva la pérdida del empleo.

Así mismo la inamovilidad absoluta, también la adquieren el personal de la junta directiva de un sindicato en formación o ya establecido, durante el tiempo que dure su cargo, en donde podrá removido únicamente por las circunstancias establecidas en las leyes laborales o en los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.

#### **4.4. La aplicación del derecho de inamovilidad en el derecho comparado**

En la legislación comparada el derecho de inamovilidad laboral se ha reconocido por distintas circunstancias, estando asociado por regla general a la maternidad o a las actividades sindicales. Así, la inamovilidad laboral para el padre trabajador ha respondido a una evolución cultural y jurídica que tiende a la corresponsabilidad de los padres en la vida familiar.

##### **4.4.1. Bolivia**

Bolivia es un caso particular en Latinoamérica, pues dispone en el Artículo 48 numeral 6 de la Constitución Política de Bolivia, que la inamovilidad laboral alcanza a ambos padres.

Establece que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Garantiza la



inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y del padre, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

Para que el derecho de inamovilidad sea aplicado para ambos padres, deben de notificar con anticipación al patrono la situación en la que se encuentran. Para que el patrono este sabido que un empleado goza de inamovilidad por un determinado periodo de tiempo.

#### **4.4.2. España**

El mecanismo de garantía o protección al trabajo a determinadas personas trabajadoras está dado por la nulidad del despido, que procede en determinadas circunstancias del ejercicio de derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral, como es el permiso paternal.

Los derechos para conciliar la vida familiar y laboral están contemplados en la Ley Orgánica 3/2007, titulada La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la cual es complementada por el Real Decreto-Ley 6/2019, específicamente en lo relativo en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, derecho básico de las personas trabajadoras.

Establece que el desarrollo integro de una familia, es una obligación que corresponde a ambos padres, por lo que tanto hombres como mujeres deben de gozar de del derecho de inamovilidad de forma igualitaria, por el tiempo que considere el patrono; respetando los plazos mínimos establecidos en las leyes laborales.





#### **4.4.3. Noruega**

Este país cuenta con un permiso parental de 49 semanas de remuneración completa o de 59 semanas con el 80 por ciento de ellas.

Cada progenitor tiene reservadas 15 semanas que son intransferibles, mientras que las 29 semanas restantes se pueden repartir entre ambos padres.

La Ley de Ambiente de Trabajo *Working Environment Act*, en su sección 15-9 dispone la prohibición de poner término a la relación laboral de un trabajador, que ha comunicado con diligencia el uso de su permiso parental por hasta un año, si es que la notificación de despido ha de hacerse efectiva durante el período de ausencia. No obstante, incluso si el despido es procedente, se debe extender el lapso para hacerlo efectivo de acuerdo con las circunstancias, esto es luego de que se ha hecho uso del permiso parental.

#### **4.4.4. Islandia**

El permiso parental o derecho de inamovilidad para el padre, está contenido en la Ley Sobre el Permiso Maternal/Paternal y Permiso Parental *Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave*; otorgando a ambos padres en el Artículo 8 un derecho independiente e intransferible de permiso pagado de tres meses, y luego un permiso conjunto de tres meses adicionales, para un total de nueve meses.



#### **4.4.5. Suecia**

La Ley de Permiso Parental *Parental Leave Act* contempla una licencia parental compartida y pagada por 480 días.

Siendo 90 días reservados e intransferibles para cada uno de los progenitores, mientras el resto del tiempo se puede repartir entre ambos.

En la misma ley citada se establece además una protección para este periodo, disponiendo en su Sección 17 que aquel despido que sea motivado únicamente por razones relacionadas al permiso parental podrá ser invalidado a requerimiento del trabajador.

#### **4.4.6. Venezuela**

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras LOTTJ fija en el Artículo 335 que la mujer embarazada goza de inamovilidad laboral durante todo el embarazo, además, de dos años después del nacimiento de su bebe. Como también aplica para todos aquellos padres que deciden adoptar a un niño menor de tres años de edad.

De igual forma el padre también goza de este derecho de inamovilidad laboral por el mismo periodo que la madre, esto quiere decir que desde el inicio del embarazo los dos padres están amparados por dos años.



#### **4.5. Regulación del derecho de inamovilidad en la legislación guatemalteca**

El derecho laboral guatemalteco, no posee una ley que regule específicamente los casos o situaciones, en las que es aplicable el derecho de inamovilidad laboral. Es necesario recurrir a distintos cuerpos legales para determinar cuándo un trabajador goza de tal beneficio.

La Constitución Política de la República de Guatemala, es clara al garantizar en su Artículo 1, que el Estado protege a la persona y a su familia, siendo su fin supremo el bien común. Al asegurar la protección jurídica de la persona y su familia, el Estado de Guatemala promueve y regula medidas de protección, cuyo fin es la dignificación, desarrollo económico y estabilidad de la persona en sus relaciones sociales y laborales.

La legislación de Guatemala, regula las circunstancias que deben de concurrir para que el derecho de inamovilidad laboral sea aplicado.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su Artículo 102 Literal k, la protección a la mujer trabajadora; estableciendo que la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gestación, deberá gozar de 30 días de descanso previos al alumbramiento y de 45 días de descanso posteriores al nacimiento. Así mismo tendrá como beneficio dos periodos de descanso para la lactancia durante la jornada laboral; siendo tales periodos de descanso retribuidos con el cien por ciento de su salario.



El Decreto 1441 denominado Código de Trabajo, regula dentro su normativa los casos en los cuales la inamovilidad laboral es aplicada:

- a) Los Artículos 151, 152 y 153, establecen que la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gestación o periodo de lactancia, gozara de inamovilidad laboral debiendo para tal efecto dar aviso de su estado al empleador. Gozara de un descanso retribuido con el 100 por ciento de su salario durante los 84 días contemplados durante de ese periodo. También gozara de inamovilidad laboral durante el periodo de lactancia por un plazo de 10 meses contados a partir de que la madre retorne a sus labores.

Al momento de que una mujer trabajadora goza del derecho de inamovilidad laboral relativa, debido a la circunstancia en la que se encuentra; no puede ser destituida de sus labores, salvo causa justificada que el patrono debe de probar y gestionar ante los tribunales de justicia de trabajo, por medio de un juicio ordinario laboral. Pudiendo dar por finalizada la relación laboral, hasta que tenga autorización expresa o por escrito del tribunal.

- b) El Artículo 209, regula expresamente que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.

Este es un tipo inamovilidad laboral relativa, puesto que gozan de tal beneficio desde el momento en que dan aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo o por



medio de una delegación; que están en formación de un sindicato, por lo que gozan de inamovilidad por un plazo de 60 días contados a partir de la inscripción del mismo.

Los trabajadores que sean despidos de sus labores por estar formando un sindicato, podrán promover un juicio ordinario ante los tribunales de justicia, con el objeto de que el patrono los reinstale y sigan gozando del derecho de inamovilidad por el plazo establecido. El patrono puede dar por finalizada la relación laboral con un trabajador protegido por la formación de un sindicato, solo si existe causa justificada. Promoviendo ante los tribunales de justicia laboral y en la vía incidental la cancelación del contrato de trabajo.

- c) El Artículo 223 Literal d, establece que los miembros de un comité ejecutivo de un sindicato, gozan de inamovilidad laboral por el plazo que duren sus mandatos; y hasta 12 meses después de haber cesado sus cargos.

Los miembros de un comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, también gozan del derecho de inamovilidad a partir del momento en que notifiquen a la inspección general de trabajo, que han sido electos.

En ambos casos, dichos miembros no pueden ser despedidos durante el plazo que duren en sus funciones; siendo inamovibles salvo causa justificada, que debe ser debidamente probada por el patrono ante los tribunales de justicia en materia laboral competentes, por medio de un juicio ordinario de despido por causa justificada. Dando

por finalizada la relación laboral, cuando el tribunal dicta sentencia en favor del patrono.

- d) Los Artículos 379 y 380, establecen que si en lugar de trabajo se plantea un conflicto colectivo de carácter económico y social; desde el momento en que se entrega el pliego de peticiones al juez competente, ningún trabajador o trabajadora puede ser destituidos de sus labores, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se han adherido al conflicto planteado.

El patrono solo podrá dar por terminada la relación laboral, promoviendo ante los juzgados de trabajo un incidente de terminación contrato de trabajo; ante el mismo juez que controla el conflicto colectivo. El cual deberá emitir la autorización sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido.

Si el patrono despide a un trabajador sin estar previamente autorizados, los empleados pueden promover un juicio ordinario solicitando su restitución; puesto que gozan de inamovilidad laboral relativa por el plazo que dure el conflicto colectivo de carácter económico social.

Los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, según el Artículo 49 del Código de Trabajo; tienen carácter de ley profesional, por lo que sus normas y estipulaciones tienen fuerza de ley para los empleados de una empresa, presentes o futuros.



Al ser considerado como una ley profesional, los pactos colectivos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, regulan comúnmente en su normativa beneficios adicionales para los trabajadores. Mismos que no se encuentran regulados expresamente en la legislación guatemalteca.

El derecho de inamovilidad laboral también se regula a través de esta figura legal; Tal es el caso del Ministerio Público en donde como resultado de las negociaciones colectivas, el Artículo 14 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, garantiza la inamovilidad y estabilidad laboral para sus trabajadores, siempre que estos no incurran en las causales de despido reguladas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y el Código de Trabajo.

Sometiendo a los trabajadores del Ministerio Público en caso de incumplimiento de la normativa legal, al procedimiento disciplinario correspondiente.

**4.6. La reforma del Código de Trabajo, para la inclusión de una normativa que regule el derecho de inamovilidad laboral para el hombre trabajador.**

Al aplicar el derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación; se obtienen beneficios personales y sociales.

Los beneficios personales que se obtienen al aplicar el derecho de inamovilidad, implican principalmente la estabilidad laboral y económica del hombre trabajador y su familia.



Contribuye al desarrollo integro de la familia en sociedad, permite que el empleado pueda cumplir con sus obligaciones fundamentales y cubrir con las necesidades que se deriven del nacimiento del nuevo integrante de la familia; así mismo, dignifica la vida ya que permite que el trabajador pueda ofrecer una vivienda, alimento, educación, salud, transporte y un conjunto de oportunidades de desarrollo decentes a su familia.

Los beneficios sociales corresponden exactamente aquellos derechos de carácter obligatorio reconocidos al trabajador, que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo. La aplicación del derecho de inamovilidad al hombre trabajador, permite que pueda optar a beneficios sociales como: El derecho a la salud que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual requiere que una persona se encuentre laborando y cubra las cuotas requeridas, permitiendo a la vez que su esposa e hijos puedan optar a tal beneficio por ser parte de su núcleo familiar; vacaciones anuales debidamente remuneradas; derecho a recibir una remuneración periódica por jubilación; el crecimiento o económico de la familia que es la base fundamental de una sociedad y el derecho a gozar de licencias de trabajo por situaciones especiales debidamente retribuidas.

Es importante recalcar, que la legislación guatemalteca al no regular la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pajera se encuentra en estado de gestación; crea la posibilidad de que el trabajador próximo a ser padre, se vea perjudicado en su vida laboral y social. Puesto que, al no contar con tal beneficio dificulta la posibilidad de otorgar una vida digna a su familia.



Por tal razón, el Congreso de la República de Guatemala considerando que el derecho laboral guatemalteco es tutelar de los trabajadores, debe de promover una reforma al Código de Trabajo de Guatemala, para la aplicación del derecho de la inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación; tomando en cuenta los fundamentos jurídicos y de hecho siguientes:

- a) Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala Decreta que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.
- b) Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1954; regula que tanto hombres como mujeres trabajadoras, tienen igualdad en oportunidades labores, trato y responsabilidades familiares. Estableciendo que la legislación nacional deberá asegurar su cumplimiento, adaptando las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales.
- c) Que la normas y convenios internacionales contemplan que las leyes y reglamentos nacionales deben prever y aplicar de manera equitativa, los derechos que benefician a la clase laboral; velando los inspectores de trabajo por su cumplimiento.
- d) Que el Código de Trabajo, subsume en los regímenes especiales de trabajo, el derecho de inamovilidad laboral para la mujer trabajadora por un periodo pre y post parto de 84 días, más 10 de meses por periodo de lactancia.





e) Que, al no existir dentro de la legislación guatemalteca, la regulación del derecho de inamovilidad laboral del hombre trabajador, cuya pareja se encuentra en estado de gestación; al momento de despedir a un trabajador en tal circunstancia, se están vulnerando los derechos inherentes garantizados a la persona y su familia por el Estado de Guatemala, en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por tanto, basado en los fundamentos jurídicos y de hecho que preceden, el Congreso de la República de Guatemala en ejercicio de sus atribuciones conferidas por el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe de promover reformas al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código De Trabajo; con el objeto de incluir dentro de los regímenes especiales de trabajo la aplicación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación.

Garantizando de tal manera el cumplimiento y protección de los derechos inherentes a la persona y la familia, la estabilidad laboral y económica durante el periodo de gestación y post parto, y el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que se derivan del nacimiento de un nuevo integrante.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La falta de regulación del derecho de inamovilidad en igualdad de condiciones, para el hombre trabajador cuya pareja se encuentra en estado de gestación; crea un conflicto de carácter económico social. Ya que, el despido de un hombre trabajador próximo a ser padre, ocasiona que su familia se vea perjudicada por la falta de ingresos económicos.

Cuando está por nacer un nuevo ser, la responsabilidad económica, laboral, social y del hogar recae sobre ambos padres; por tal razón el Artículo 151 del Código de Trabajo, regula que la mujer trabajadora, próxima a ser madre, goza de inamovilidad laboral por un período de 84 días más 10 meses. Sin embargo, dicho cuerpo legal no establece en ninguna de sus normas la aplicación del derecho de inamovilidad para el trabajador próximo a ser padre, vulnerando de tal forma los derechos inherentes a la persona, garantizados por el Estado de Guatemala; y el Artículo 4 de la Constitución Política de Guatemala que establece que, tanto hombres como mujeres tienen igualdad en responsabilidades y derechos.

La aplicación del derecho de inamovilidad laboral en igualdad de condiciones para el hombre trabajador, cuya pareja se encuentra en estado de gestación; debe regularse a la brevedad posible. Ya que, al garantizar la inamovilidad laboral en tal circunstancia, se obtienen beneficios sociales y económicos; se evitan problemas financieros y se garantiza una vida digna para el hombre trabajador y su familia. Por tal razón, es importante que el Congreso de la República de Guatemala, promueva una reforma a los regímenes especiales de trabajo, regulados en el Código de Trabajo, Decreto 1441; para que se garantice el derecho de inamovilidad laboral, en igualdad de condiciones.







## BIBLIOGRAFÍA

BIELSA, Rafael. **Derecho constitucional**. Buenos Aires, Argentina: Editorial R. Depalma, 1959.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Breve historia constitucional de Guatemala**. Guatemala: Editorial Universitaria Usac, 2010.

[https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human rights and health](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health).  
(Consultado: 10 de junio de 2020)

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: 2ª. Edición. Editorial Porrúa, 1972.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1981.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Editorial D&M, 2004.

CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. Edición revisada, actualizada y ampliada. Editorial Heliasta, 2006.

### Legislación:

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

**Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo**. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Suiza: Ginebra, 1981.

**Código de Trabajo**. Decreto 1441. Manuel Ydígoras Fuentes. Jefe de Gobierno de Guatemala, 1961.