

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



**LIMITACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES OCASIONADAS A TRABAJADORES
CONTRATADOS CON CARGO A RENGLONES PRESUPUESTARIOS 021 Y 031
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN**

WANDA KRISTAL URÍAS PÉREZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2023

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

**LIMITACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES OCASIONADAS A TRABAJADORES
CONTRATADOS CON CARGO A RENGLONES PRESUPUESTARIOS 021 Y 031
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

WANDA KRISTAL URÍAS PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda.	María Isabel Revolorio Corado
Secretario:	Lic.	Willian Armando Vanegas Urbina
Vocal:	Lic.	Gerardo Prado

Segunda fase:

Presidenta:	Licda.	Lilian Claudia Johana Andrade Escobar
Secretario:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Vocal:	Lic.	Lionel Boanerges Balcárcel Siliezar

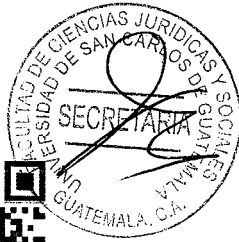
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Extravió
FECHA DE REPOSICIÓN: 20/05/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. nueve de junio de dos mil veinte

Atentamente pase al (a) profesional **DALILA BETSABE CHAVEZ VASQUEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **Wanda Kristal Urias Pérez**, con carné **201313051** intitulado **LIMITACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES OCASIONADAS A TRABAJADORES CONTRATADOS CON CARGO A RENGLONES PRESUPUESTARIOS 021 Y 031 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN**. 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.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 02 / 02 / 2022

(f) Dalila Betsabe Chavez Vasquez
Licenciada
Abogada y Notaria
Asesor(a)

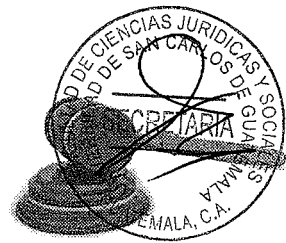
(Firma y Sello)



Licenciada

Dalila Betsabé Chávez Vásquez

Abogada y Notaria



Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 18 de febrero de 2022



Distinguido Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha nueve de junio de dos mil veinte, por medio de la cual fui nombrada ASESOR de Tesis de la bachiller WANDA KRISTAL URÍAS PÉREZ, titulada: "LIMITACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES OCASIONADAS A TRABAJADORES CONTRATADOS CON CARGO A RENGLONES PRESUPUESTARIOS 021 Y 031 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

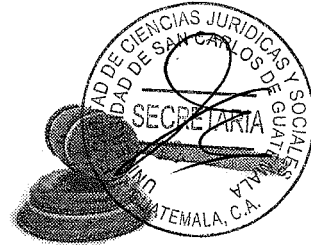
La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la



Licenciada
Dalila Betsabé Chávez Vásquez
Abogada y Notaria




necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller WANDA KRISTAL URÍAS PÉREZ. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Licenciada
Dalila Betsabé Chávez Vásquez
Abogada y Notaria

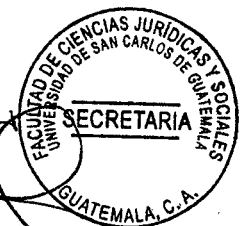
Licda. Dalila Betsabé Chávez Vásquez
Colegiada No. 8223



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WANDA KRISTAL URÍAS PÉREZ, titulado LIMITACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES OCASIONADAS A TRABAJADORES CONTRATADOS CON CARGO A RENGLONES PRESUPUESTARIOS 021 Y 031 DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por llenarme de paciencia, sabiduría, inteligencia, diligencia y gratitud en el largo trayecto que hoy termina. Gracias amado Padre, porque por tu voluntad, una vez más me permites alcanzar una meta, y me cumples el sueño que desde niña anhelé.

A MI AMADA MADRE:

Alis Julieta Pérez Castillo, porque con su ejemplo, hoy soy una mujer que no le teme a los retos de la vida. Gracias por todos los esfuerzos que realizaste por mi bienestar, por creer en mí y sobretodo, gracias por enseñarme a confiar en Dios, porque con su amor incondicional, juntas vencimos muchas batallas.

A MI AMADO PADRE:

Javier Antonio Urías (QEPD). Gracias por todo el amor que me diste, por tus consejos que aún guardo en mi corazón; por la vida tan feliz que tuve contigo. Sé que desde el cielo, tu alma hoy festeja conmigo esta victoria, y este triunfo terrenal también es para ti.

A MIS HERMANAS Y HERMANOS:

Randy, Mark, Elenita, Rocío y Kamila, por todo su amor, cariño y nobleza.

A MI ABUELITA:

María Elena Castillo Hernández, por enseñarme a ser una mujer trabajadora, y porque siempre me ha albergado en sus brazos de amor.



EN ESPECIAL A:

Axel Aristides García Aguirre, por todo su amor, apoyo y tolerancia en los duros momentos de la vida.

A MI ASESORA:

Licenciada Dalila Betsabé Chávez Vásquez, por su cariño, paciencia y orientación brindada.

AL INDE:

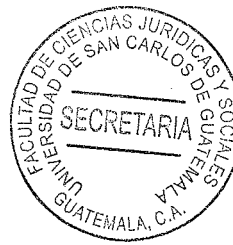
Noble institución que me ha permitido la superación personal, laboral, profesional y académica.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme un espacio en sus aulas universitarias, y de tal forma, convertirme en profesional para continuar sirviendo a la sociedad guatemalteca.

A:

Mi amada Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de ella, y por concederme el orgullo de egresar como Abogada y Notaria.



PRESENTACIÓN

Se utilizó la rama del derecho laboral, así como los preceptos de carácter constitucional, dando una perspectiva en la presente investigación que estableció lo que engloban las garantías constitucionales, sociales, jurídicas y morales, de la misma manera se desarrolló la explicación de los procesos para el cumplimiento de las obligaciones para la comprensión de sus fines y el bien jurídico tutelado en la misma, encontrando el punto clave para el establecimiento de una vulnerabilidad palpable en el cambio propuesto para dicha institución. El estudio se realizó en la República de Guatemala durante los años 2019-2021.

Al desarrollar la investigación se estableció de forma legal los objetivos de la misma, así como doctrinariamente se indicaron los factores que generan vulnerabilidad o limitaciones a los derechos de los trabajadores contratados con cargo a renglones 021 y 031 por el Instituto Nacional de Electrificación.

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores y las entidades. El aporte académico señaló el cambio de renglón o modificación de las normas que los rigen el objeto de la vulneración hacia los trabajadores en distintas formas, a raíz de lo cual se buscó erradicar cualquier síntoma de violación a este precepto constitucional o laboral para el alcance de una armonía social.



HIPÓTESIS

La contratación de los trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación en los renglones presupuestarios 021 y 031 vulnera y limita los derechos económicos y sociales de los mismos, ya que se transgreden garantías laborales básicas, siendo necesaria la revisión de las normas que rigen dichas figuras y la verificación de los fines de dichas contrataciones, así como la comprobación de que es necesaria la instauración de límites a las contrataciones que contraen los trabajadores, dentro de los renglones mencionados.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Durante la elaboración de la tesis se comprobaron los factores que generan una contravención a los fines con los que contratan a los trabajadores dentro de los renglones presupuestarios mencionados, sin olvidar que, la libertad de contratación por parte de toda entidad y la libertad de las personas para contraer obligaciones con una empresa o institución determinada, representa un valor medular para la Organización General del Trabajo.

Los derechos de las instituciones y las limitaciones que producen las normas laborales vigentes, aplicadas de manera correcta permiten la promoción de la democracia y de una buena gobernanza del mercado del trabajo y de condiciones laborales decorosas.

Se empleó la técnica bibliográfica, así como también los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo, con los cuales se obtuvo la información necesaria para el desarrollo del informe final de tesis que se presenta.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco.....	2
1.2. Fuentes del derecho laboral.....	13
1.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	16

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Terminología.....	23
2.3. Naturaleza jurídica.....	24
2.4. Caracteres.....	25
2.5. Principios del derecho sustantivo.....	27
2.6. Relación del derecho laboral con otras disciplinas.....	32

CAPÍTULO III

3. Contratos de trabajo.....	41
3.1. Naturaleza jurídica.....	41
3.2. Concepto.....	42
3.3. Elementos.....	43
3.4. Efectos.....	48
3.5. Nulidad de los contratos de trabajo.....	49
3.6. Causas de terminación del contrato.....	50



CAPÍTULO IV

4. Limitaciones económicas y sociales ocasionadas a trabajadores contratados con cargo a renglones presupuestarios 021 y 031 del Instituto Nacional de Electrificación.....	55
4.1. Historia de la empresa.....	55
4.2. Actividades de la empresa.....	59
4.3. Estructura organizacional.....	60
4.4. Ubicación.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis, se ha realizado un estudio acerca de cuáles son las limitaciones económicas y sociales a trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación, tomándose en consideración el conocimiento existente de las formas de contratación ineficientes que existen en la actualidad. Se logró comprobar la hipótesis dado que tanto las bases de los contratos, como los fines que busca la contratación bajo los renglones presupuestarios 021 y 031 del -INDE-, tienen que garantizarse. También, los objetivos formulados fueron alcanzados.

En los últimos años el Código de Trabajo ha sido reformado, pero no se ha respondido en su totalidad a los intereses de la clase trabajadora, dando la idea que las reformas han sido realizadas únicamente para el cumplimiento de los requerimientos de organizaciones internacionales. La investigación tuvo como objetivo el esclarecimiento de las ventajas de los contratos 021 y 031 que limitan económica y socialmente a los trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación, debido a que las garantías que el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral otorga a los trabajadores se ven disminuidas.

El Instituto Nacional de Electrificación -INDE- es una entidad pública autónoma, descentralizada con personalidad jurídica, patrimonio propio, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Se encuentra adscrito al Ministerio de Energía y Minas y cuenta con un órgano que se encarga de todo lo concerniente a la electrificación del país.

En cuanto al contenido del trabajo de tesis, se encuentra dividido en cuatro capítulos; el primero, hizo hincapié en la historia del derecho de trabajo en Guatemala, iniciando desde la época colonial, hasta el tiempo moderno y escudriñando sus fuentes reales y formales, tomando para ello sus antecedentes históricos, una definición de la misma, y se estableció cuál es su naturaleza jurídica, las características que engloban a la misma, también cuáles son las fuentes y elementos que los componen; el segundo, determinó la naturaleza del derecho de trabajo, desde su evolución, naturaleza, características y fines de la misma, hasta el mismo concepto del derecho de trabajo; el tercero, estudió a fondo los contratos de trabajo, sus requisitos de formación, la clasificación doctrinal y la forma



en que se componen cada uno de ellos, reconociendo las figuras que lo rigen y la personalidad jurídica que tienen; y por último el cuarto, desarrolló la forma en que se vulneran o limitan los derechos de los trabajadores contratados bajo los renglones presupuestarios 021 y 031 del Instituto Nacional de Electrificación.

Para la consecución del tema se hizo necesaria la implementación del método analítico para plantear los elementos jurídicos y culturales que afectan el desarrollo social guatemalteco y la técnica documental respecto a dichos elementos señalados por las distintas doctrinas, y leyes utilizadas.

Al finalizar la presente investigación se señalaron conceptos claros, respecto a lo que engloba el abuso la limitación a los derechos ocasionados a los trabajadores contratados bajo los reglamentos presupuestarios 021 y 031 del Instituto Nacional de Electrificación.

Se utilizó el método inductivo, deductivo, sintético y jurídico. Las técnicas de investigación fueron las siguientes: técnicas bibliográficas y documentales e interpretación de la legislación. Ello, para que se asegure la correcta defensa de los derechos de los trabajadores contratados en los renglones 021 y 031, dentro del Instituto Nacional de Electrificación.



CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral guatemalteco

Mario de la Cueva expone que: "En función de su origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas esas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no pueden unirse los dos términos porque la denominación derecho social, posee múltiples significados en tanto el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa".¹

El autor Mario de la Cueva deja muy claro que la legislación industrial, la cual, se convertiría en el derecho laboral se dedicaba únicamente a un campo de aplicación, el cual, era la industria, el comercio y las actividades económicas que se regían por códigos civiles, mercantiles y especiales.

Para Luis Fernández Molina: "El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a

¹ Derecho mexicano del trabajo. Pág. 3.



pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distintos de los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales".²

Es de importancia que se indique que el derecho de trabajo surgió como norma encargada del resguardo y protección tanto del trabajador como para pacificar el conflicto social entre empresarios y trabajadores, siendo generalmente las primeras leyes laborales de carácter excepcional.

1.1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

Los antecedentes del derecho laboral guatemalteco se clasifican de acuerdo a cada época histórica, las cuales, se mencionan y son de vital importancia, haciendo referencia a cada período.

a) Época Pre-Colonial

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para el aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna

² Derecho laboral guatemalteco. Pág. 12.



reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

b) Época Colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en la colonia, de dos maneras: a) En el campo reglamentándolo por medio de las Leyes de Indias y b) En la ciudad organizándolos en gremios.

Las Leyes de Indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda, el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La Corporación Gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el Régimen Colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el juzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el Gobierno Real y por el Municipal organizaran los gremios, y los estatutos emitidos (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que el mismo tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica y en sus relaciones laborales.



c) Leyes de Indias

Las leyes de Indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores. Las mismas contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Señalaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad, los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solamente a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las ciencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, era a título de aprendizaje que podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las Leyes de Indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

d) Época Independiente

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que eran escasas. En Guatemala se da el



mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la Legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada Revolución Liberal emitió un Código Civil y se aplicó al trabajo. Luego del abandono que dejaron las Leyes de Indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871, se emite por primera vez el Código Civil el cual es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios. Se produjeron en el país, pero en forma mucho más grave, no solamente por la diversidad del medio, sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han



governado. El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas y agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

- a. Reformas a la Constitución de la República de Guatemala de 1876.
- b. La Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos.
- c. La Ley Protectora de Obreros, de 1906.
- d. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del treinta de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así como establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- e. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40.
- f. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros.
- g. La Ley de Accidentes, emitida por Jorge Ubico.

Mario López Larrave afirma que: "Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco, habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos



de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales".³

Los conflictos que generaron el movimiento sindicalista guatemalteco dieron vida a diversos sindicatos de las clases obreras que sencillamente fueron una respuesta a la violación o limitación que ellos sentían que se daba a sus derechos económicos y sociales.

"En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Calos Herrera (1920-21), del General José María Orellana (1921-26) y del General Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase".⁴

En el año de 1931 llega al poder el General Jorge Ubico, lo cual, conlleva la desaparición del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras: sindicato, huelga y derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende diez años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Jorge Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. "La revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la

³ Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Pág. 38.

⁴ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73.



historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".⁵

El movimiento revolucionario dio lugar a los cambios dentro del derecho de trabajo necesarios para la creación de métodos de protección para los intereses sociales y laborales de los trabajadores, brindando asistencia técnica para los mismos.

Es oportuno mencionar, que, con la Revolución de 1944, nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora y la relación laboral.

“Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala, con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en diversas leyes”.⁶

⁵ *Ibíd*, Pág. 74.

⁶ *Ibíd*.



Es de suma importancia comprender que el derecho de trabajo busca directamente la protección jurídica al capital del trabajador y la compensación de la desigualdad económica existente entre las empresas y los trabajadores.

e) Constitución de la República de Guatemala, (vigente el 15 de marzo de 1945)

"Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 en su parte dogmática señala todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público".⁷

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas.

Además, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

⁷ López. **Op. Cit.** Pág. 12.



f) Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945)

Este Decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

g) Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947)

"La Ley Provisional de Sindicalización reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)".⁸

h) Código de Trabajo

Vigente a partir del uno de mayo de 1947, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945.

Ello, sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa Central. Se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte una parte sustantiva y también una procesal. Los principios ideológicos eran

⁸ Sandoval. **Op. Cit**; Pág. 78.



democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

i) Decretos 526, 623 y 915

Emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953. Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que se puede hacer mención de la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y la abolición del trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Jacobo Arbenz Guzmán, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del dos de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales, pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y les niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado



Decreto 584 del presidente de la República. Por su parte, el 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la Revolución y al Decreto 570 de Carlos Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque sí beneficia precariamente a los trabajadores.

"Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad del trabajador. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley, las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días".⁹

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protege a los trabajadores.

En ésta se incorpora el aguinaldo, se reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, solamente por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por

⁹ López. **Op. Cit.** Pág. 70.



una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución de 1945.

1.2. Fuentes del derecho laboral

La expresión fuentes del derecho adolece de gran ambigüedad, pues se emplea para designar fenómenos diferentes. Hans Kelsen, en su teoría pura del derecho, afirma que la expresión es utilizada para hacer referencia a: 1) Razón de validez de las normas. En ese sentido la norma superior es fuente de la inmediatamente inferior. 2) Forma de creación de la norma. Así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre, de la norma consuetudinaria, etc. 3) Forma de manifestación de las normas. La Constitución, la ley, los Decretos serían en este sentido fuentes del derecho. 4) Por último, se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.

"A veces las legislaciones, como la Argentina, se refieren especialmente a las fuentes del derecho, en el segundo sentido indicado, para determinar cuáles serán consideradas tales; esto en especial, para resolver el problema de la costumbre, que en el caso de Argentina es rechazada en materia penal, pero expresamente admitida en materia civil y comercial".¹⁰

Se conoce por fuente del derecho el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 428.

asume en un Estado y en un tiempo determinado. En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen el contenido de las normas jurídicas laborales.

a) Clasificación

"Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:"¹¹

a. Fuentes reales o materiales.

b. Fuentes formales.

c. Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las sustancias, del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica

¹¹ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Pág. 20.



son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

Se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales es la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción y el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

b) Fuentes formales

Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Se debe tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente.
- e. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes.



"El derecho se revela modernamente, entre todo y, sobre todo, a través de leyes y por eso; constituyen fuente formal directa. Las fuentes formales el derecho de trabajo pueden especificarse de la siguiente forma".¹²

f. Derivadas de la voluntad del Estado.

g. Derivadas de la voluntad de los individuos.

h. Derivadas de la voluntad colectiva (ambiente social).

Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres, etc. Las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Méndez Salazar refiere que: "La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social.

Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, siendo la legislación laboral la que contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del

¹² *Ibíd.* Pág. 22.



derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común".¹³

a) La ley

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país.

Por el contrario, otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias.

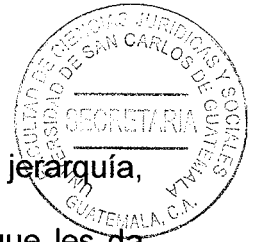
Las características de toda ley, son: generalidad, igualdad e imperatividad.

b) Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no solamente de las instituciones de la Nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo.

"El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a las mismas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales

¹³ **Ibíd.** Pág. 23.



para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica, sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho".¹⁴

c) Convenios internacionales

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones existentes entre patronos y trabajadores.

“Son, además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”.¹⁵

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 30.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 45.



d) Código de Trabajo

El Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Código de Trabajo establece los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

El Código de Trabajo establece que en caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

El mismo cuerpo legal regula: Para los efectos del presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomaren cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Además del Código de Trabajo tiene como fuentes las siguientes:

- a. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- b. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- c. Ley de Bonificación Incentivo.



d. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector público y privado.

e. Ley de Servicio Civil.

f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuestas por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Se define al derecho de trabajo como: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente".¹⁶

"El nuevo derecho es la norma que propone realizarla justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹⁷

"El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.

¹⁷ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 245.



garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica".¹⁸

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo. "Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales".

En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía donde el Estado, como poder neutral y superior tiene que marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de protección".¹⁹

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es el último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características:

a. Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 del Código de Trabajo).

¹⁸ Méndez. **Op. Cit.** Pág. 4.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 3.



b. Debe ser remunerado por un salario, según la Constitución Política de la República de Guatemala.

c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 del Código de Trabajo).

d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 del Código de Trabajo).

e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 del Código de Trabajo).

En resumen, se puede indicar que el derecho del trabajo es el que regula las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

Es necesario iniciar con una pequeña introducción hacia el derecho de trabajo o derecho laboral, siendo la disciplina en estudio una rama autónoma de las ciencias jurídicas que surgió para disipar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo.

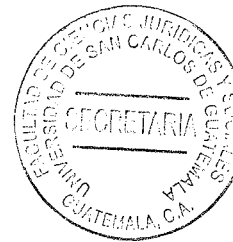
Además, cabe indicar que ha recibido diversos nombres desde mediados del Siglo XX, hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de normas positivas.

2.1. Definición

Conjunto de normas jurídicas y principios teóricos y doctrinas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y resuelve los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios que trabajen a favor del empleado. No se presume la gratitud del trabajo.

2.2. Terminología

Se ha podido determinar que la terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones, las cuales, a lo largo de la historia obtuvieron diferentes denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial, legislación laboral, derecho obrero y legislación obrera como también se le denomina.



2.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de utilidad teórico-práctica y evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión de los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- a. Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- b. Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- c. Dualista: esta posición afirma que es derecho mixto, por cuanto las normas laborales protegen intereses individuales y colectivos.

Frente a la clásica distinción entre derecho público y derecho privado, otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género, nuevo e independiente de aquellos, le asignan por tanto una naturaleza *sui generis*.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incólume la sustantividad del derecho laboral y le atribuye naturaleza dualista o mixta.

Ya que lo integrado de modo indiscutible dentro de las instituciones del derecho público y del derecho privado, las cuales permiten en su totalidad la aplicación tutelar del derecho de trabajo o derecho laboral como también se le llama.



2.4. Caracteres

En la época contemporánea de nuestro siglo, el derecho laboral sólidamente estructurado como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica, constituyen una nueva rama no tradicional del derecho positivo.

Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistemas de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente, se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana. Segundo, compensar la inferioridad de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de los mismos, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y una especialización legislativa, independiente del derecho común.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.



Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que consagra el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. En este, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

Autonomía.

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de las ciencias jurídicas, el derecho laboral adquirió sustantividad propia, así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía; científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas a las zonas comunes que presentan. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás que se presentan.

a) Autonomía científica: esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

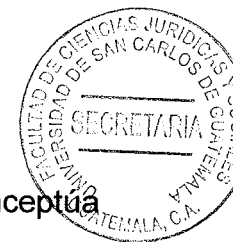


- b) Autonomía jurídica: el derecho laboral revela autonomía jurídica, porque **tiene** principios doctrinales propios, distintos de los del derecho común, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas, siendo estas totalmente independientes.
- c) Especialización legislativa: en las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas relaciones intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad, encontrándose el derecho de trabajo una especialidad.
- c) Jurisdicción especial: las normas jurídico-laborales sustantivas que proponen el equilibrio económico social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad, y economía.
- d) Autonomía docente: a la cual se le da el nombre de extensión e importancia técnico práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

2.5. Principios del derecho sustantivo

Los principios informadores del derecho de trabajo o características ideológicas como las denomina el Código de Trabajo, son las directrices alineas directrices que sirven para aplicar interpretar o crear normas jurídicas.

a. Principio de tutelaridad



La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

b. Principio de garantías mínimas

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio se origina del principio de la autonomía de la voluntad”.²⁰

c. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 expresa: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo** Pág. 51.



d. Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador.

e. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites mínimos, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden



jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.”²¹

f. Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo, tomando en cuenta los factores económicos, etc.

Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho puede indicarse que es realista.

Es realista ya que estudia al individuo en su realidad social, este principio es de suma importancia ya que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los conflictos, de ello se deduce que el derecho no solo consigue que las resoluciones sean legales, sino que también sean justas.

g. Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

²¹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 253.



h. Principio conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio desafortunadamente no es de mucha aplicación, ya que lo más común es que los conflictos entre patronos y trabajadores, surjan por motivo de la desigualdad entre el trabajo prestado y remuneración recibida a cambio, pero en la gran mayoría los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, porque, aunque se concilien los resultados son desventajosos para el trabajador.

“Lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo cuerpo legal y el Artículo 106 de la constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones del derecho, siendo los primeros irrenunciables y los segundos susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez”.²²

En los considerandos del Código de Trabajo invocan, una mayor armonía social (considerando f); y a lo largo del Código se encuentra este principio en la interpretación de las leyes laborales y se debe tomar en cuenta fundamentalmente: el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" (Art. 17 Código de Trabajo.); también en el Artículo 274 se hace ver una de las funciones principales.

Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

²² López. **Op. Cit.** Pág. 24.



“En efecto, si existiera un criterio flexible que creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría razón de ser”.²³

i. Rama del derecho público

El derecho de trabajo o derecho laboral es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, el derecho del trabajo es público y no privado.

Ello, debido al cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se impone incluso coercitivamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación.

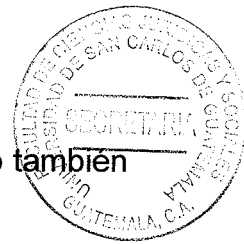
2.6. Relación del derecho laboral con otras disciplinas

El derecho de trabajo no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias. De allí, surge la relación con otras ramas del derecho público y el derecho privado que a continuación se explican.

a) Derecho público y derecho privado

El derecho laboral tiene especialmente relaciones con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la

²³ **Ibíd.** Pág. 27.



socialización de las libertades que no existen solo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forme parte.

b) Derecho constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene principios normas y garantías en materia laboral, de allí se originan y desarrollan los derechos y obligaciones fundamentados en el Código de Trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, la organización jurídica y política del Estado.

De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídicas-laborales han de originarse de los principios y garantías fundamentadas en la Constitución de cada país.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, laborales, económicos, financieros y sociales.

c) Derecho político

La política social abarca sus antecedentes, conceptos, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende: el concepto elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno.



Este derecho se ha constituido por dos elementos: el elemento jurídico y el elemento político. En consecuencia, guarda vinculación con la política o práctica del Estado.

En efecto, indica la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la Nación. Su posición está sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, en la cual las masas proletarias de las fábricas y de los talleres, se encontraban en condiciones precarias de existencias e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determina las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

d) Derecho administrativo

La organización administrativa del trabajo en Guatemala tiene relación con la rama del derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de ser los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional, pues es el conjunto de principios y normas jurídicas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines de manera objetiva.

En todos los países, existe una organización administrativa de trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerios, Departamentos



o Direcciones de Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

e) Derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que determinan los delitos, las faltas y establece que pena o medida de seguridad corresponde respectivamente adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivismo de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravenciones comunes que se encuentran dentro de la órbita del derecho penal.

f) Derecho procesal

El derecho procesal como rama del derecho positivo, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad que tiene el estado de administrar justicia y este le encomienda dicha facultad al Organismo Judicial y dirime conflictos que adquieren el carácter de cosa juzgada, con el fin de mantener la paz social.



Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencias, constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial de trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal de trabajo. Su contenido se haya integrado por las nociones fundamentales de todo proceso, a saber, la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque este es de aplicación supletoria, debido a falta de normas procesales de trabajo.

Para que se desarrolle de una manera eficiente el proceso laboral existe la jurisdicción privativa de trabajo que consiste en que la jurisdicción es ejercida exclusivamente por los jueces de trabajo y previsión social, quienes tienen la facultad de impartir justicia, pero en la actualidad esto es relativo, debido a que en Guatemala solo en algunos departamentos existen dichos juzgados, por ello se afirma que la jurisdicción de trabajo es privativa parcialmente. Tiene las características de ser exclusiva, improrrogable e indelegable.

g) Derecho civil

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la persona, respecto a la familia y la propiedad, su



contenido se haya integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos, y sucesión.

Por su amplio significado normativo, el derecho procesal civil es supletorio del derecho procesal laboral, y se le aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

h) Derecho mercantil

El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones del comercio. en otros términos, establece las reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes las producen, a quienes las consumen, así como las cosas mercantiles, títulos de crédito, derechos del consumidor, la banca, seguros y fianza.

Dicha rama del derecho privado tiene vinculación con el derecho laboral, porque las leyes de trabajo o de previsión social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

i) Derecho internacional público

El estudio de esa rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.



Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, se destaca su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales de trabajo.

Conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas. Los tratados internacionales deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

j) Derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria es esencial con el objeto de evitar que los trabajadores guatemaltecos sean contratados en condiciones inferiores a las de los nacionales del país contratante.

Esa rama de la Ciencias Jurídicas tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre distintos países.

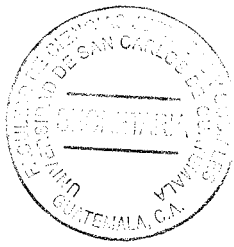
k) Importancia económica social

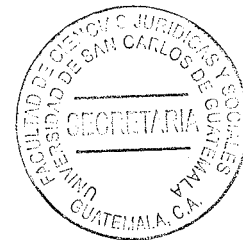
Los fines económicos del derecho de trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perjudicar la producción, sino más bien a estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica, por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacen las necesidades humanas.



l) **Importancia política social**

El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición del Estado frente a los problemas sociales.





CAPÍTULO III

3. Contratos de trabajo

Antes de definir el contrato de trabajo es necesario que se entienda la definición de la relación de trabajo, para lo que se indica la siguiente definición:

Ossorio define la relación de trabajo como: “Aquella que representa una idea principal derivada de la doctrina italiana, según la cual el hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”.²⁴

Es decir que con el solo hecho que una persona labore para otra en condiciones de subordinación, ya se ha creado una relación de trabajo entre ambas partes y que con dicha relación ya se han contraído una serie de derechos y obligaciones para las partes, los cuales deben ser respetados independientemente que exista o no un contrato de trabajo. Derivado de esta relación de trabajo existe la figura del contrato de trabajo, por lo que es necesario iniciar conociendo su naturaleza jurídica.

3.1. Naturaleza jurídica

La naturaleza del contrato de trabajo ha sido objeto de un cuidadoso estudio de parte de la doctrina. Los tratadistas del derecho laboral han elaborado numerosas tesis sobre la naturaleza de este contrato. Las principales tesis contractualistas son la del arrendamiento,

²⁴ Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 659.



la de la compraventa, la de la sociedad, la del mandato, la del contrato innominado. A estas hay que agregar la tesis de una naturaleza jurídica mixta.

3.2. Concepto

Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o casa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

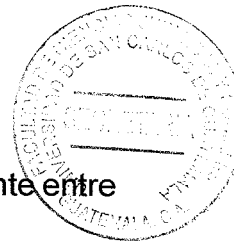
“Tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.²⁵

"Es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración".²⁶

El Código de Trabajo, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación e el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 341.

²⁶ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 237.



La legislación laboral guatemalteca establece una diferencia visible y muy importante entre el contrato individual de trabajo y otras clases de contratos, es que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, mientras que en otros contratos es de las partes fundamentales para la constitución de la relación obligacional. Aquí se ve limitada debido al ordenamiento jurídico existente con carácter imperativo y tutelar.

3.3. Elementos

Los elementos del contrato de trabajo se dividen en elementos generales en relación a aquellos que deben observarse en todo tipo de contrato y elementos específicos propios a este tipo de contrato.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo es ser un negocio jurídico, por lo cual debe regirse por las normas generales aplicables a todo contrato; es entendido entonces que los elementos son los mismos que deben aplicarse en un negocio jurídico en general. Estos elementos los establece el Código Civil. El negocio jurídico requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito. Siendo entonces los elementos:

a. Capacidad

Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad al mismo tiempo se divide: capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce también es denominada de derecho. La capacidad de goce es la aptitud de una persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un



representante, figurando en una situación jurídica o en una forma parecida a dicha situación o relación.

La capacidad de ejercicio es la aptitud para ejercitar derechos. Es decir, que es la facultad que tiene una persona para ejercitar por sí misma, derechos y contraer obligaciones, esta capacidad es adquirida según establece nuestro ordenamiento jurídico al llegar a la mayoría de edad siendo la misma los dieciocho años.

También se habla de una capacidad relativa consistente en la capacidad que tiene un menor de edad para trabajar que es concedida por el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Constitución Política de la República de Guatemala establece: "Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley...".

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en su contenido lo concerniente al trabajo de menores de edad quienes tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos, en esta disposición incluye también a los insolventes y fallidos; los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada,



autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.

El Código Civil, define como capacidad relativa: "Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento".

El Código de Trabajo concibe dentro de su articulado al contrato no como una convención o declaración bilateral de voluntad que tiene como objeto producir derechos y obligaciones, sino como un contrato de realidad, es decir como un vínculo jurídico económico en que los derechos y obligaciones no tienen como presupuesto el consentimiento, sino el hecho mismo de la prestación, de los servicios, para exista contrato de trabajo basta que se inicie la relación de trabajo entonces, el consentimiento está limitado pero no deja de existir. Esto está regulado en el Código de Trabajo.

b. Elementos específicos

"En relación a cuáles son los elementos específicos del contrato individual de trabajo, cabe anotar los siguientes: "a) la prestación de un servicio personal, b) el pago de una remuneración, comúnmente llamada salario: y c) la dependencia o subordinación que exista".²⁷

Los elementos especiales del contrato de trabajo son "a) La prestación personal del servicio: Este elemento conlleva que una parte de la ejecución de los trabajos o

²⁷ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 68.



compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural, por la otra parte el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica.

“La subordinación consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. La divide en subordinación técnica, subordinación económica y subordinación legal. c) El salario: es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo y consiste en cualquier prestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios prestados”.²⁸

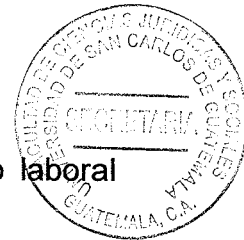
Según el estudio efectuado a la ley laboral guatemalteca, se pueden determinar los siguientes elementos específicos o especiales:

Vínculo económico-jurídico: se entiende que el contrato individual de trabajo constituye un vínculo económico porque las dos partes obtienen ganancias, beneficios económicos, es decir el patrono recibe aumento en sus ganancias a través del servicio que presta el trabajador y el trabajador la retribución que le sirve como sustento diario por el servicio prestado.

Constituye un vínculo jurídico porque a través de éste se crean derechos y obligación para ambas partes, que comprende una protección que las normas laborales otorgan al trabajador y al patrono.

Prestación de servicios profesionales, conclusión, ejecución o realización de la obra de forma personal: significa que la ejecución del trabajo no puede ser delegada, sino que tiene que ser realizada por el mismo que ha contraído la obligación. Este elemento es muy

²⁸ **Ibíd.** Págs. 93.



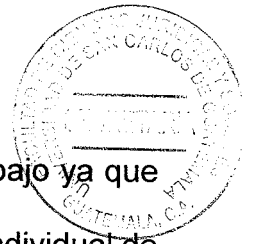
importante debido a que a través de él se consagra la aplicación del derecho **laboral** generando así todos sus efectos.

Dependencia: este elemento conlleva la existencia de una estructura en una empresa o de una organización. Consiste en el derecho que tiene un patrono de dirigir y ordenar, así como la obligación que tiene un trabajador a obedecer y realizar lo solicitado, claro que esto, limitado a la ejecución del trabajo dentro de lo acordado por las partes al celebrar el contrato de trabajo. Según la doctrina, la dependencia o subordinación puede ser: económica, técnica y jurídica.

Dirección: existencia de una voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones ya sea del patrono o su representante o por el mismo trabajador. Puede haber dos clases de dirección: a) Inmediata: La ejerce el propio patrono o un representante. b) Delegada: es ejercida por el mismo trabajador y que el patrono le ha dado potestad para que el mismo se dirija establecido en el mismo órgano legal, c) Retribución: el salario es cualquier clase o forma da remuneración que se deriva de la prestación de servicios personales, que puede ser pagado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, y solo en los casos establecidos en la ley hasta un treinta por ciento del total en especie.

c. Elementos subjetivos del contrato de trabajo

Es importante mencionar dos elementos que forman parte esencial de existencia del contrato individual de trabajo, que no han sido mencionados en las clasificaciones anteriores y que son tomados en cuenta por diferentes autores, siendo estos los sujetos:



Trabajador: este elemento es esencial dentro de un contrato individual de trabajo ya que sin la persona que preste el servicio no se puede hacer referencia al contrato individual de trabajo.

"Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También, es sinónimo de obrero y de jornalero".²⁹

El Código de Trabajo establece: "El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

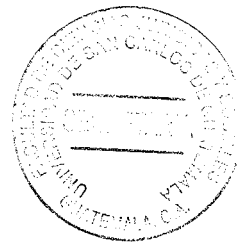
Patrono: otro elemento esencial del contrato individual de trabajo, el cual también es denominado como empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal.

También, se define al indicar que es la: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador o empresario".

3.4. Efectos

Los efectos del contrato individual de trabajo son los derechos y obligaciones de los trabajadores y los derechos y obligaciones del patrono.

²⁹ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 979.



3.5. Nulidad de los contratos de trabajo

Para poder determinar la naturaleza de los actos nulos, conviene relacionar esta forma de invalidez con la inexistencia. El acto jurídico puede ser existente o inexistente; válido o nulo. Se trata de dos cuestiones radicalmente distintas. Por consiguiente, se impone la siguiente clasificación:

- a. Actos existentes válidos.
- b. Actos existentes nulos.
- c. Actos inexistentes.

La validez no admite grados, y por ello únicamente existe una categoría de actos: los existentes válidos. La inexistencia tampoco admite grados y por esto únicamente existe una categoría de actos: los inexistentes.

La nulidad sí admite grados y por esto dentro de la categoría de actos existentes nulos, pueden distinguirse las dos categorías de la escuela clásica: actos existentes afectados de nulidad absoluta y actos existentes afectados de nulidad relativa.

Es indispensable imponer la terminología anterior para que no vuelva a confundirse la existencia con la nulidad. Se trata de dos cuestiones esencialmente distintas. En la inexistencia falta al acto, o sea, un elemento esencial. En la nulidad, el acto jurídico existe, por cuanto que tiene todos sus elementos esenciales, pero algunos de ellos padecen de un vicio que les resta validez. Este vicio puede ser interno, originando la nulidad relativa, o externo, motivando la absoluta.



3.6. Causas de terminación del contrato

"No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa, pero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contrato".³⁰

El Código de Trabajo, establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

a. Por vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión de carácter civilista que tiene relación con esta institución. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización, así lo estatuye el mismo cuerpo legal, al indicar que, en estos casos, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes. Sin embargo, se ha generalizado la costumbre, más beneficiosa para el trabajador, de cancelar la indemnización al terminar un plazo prefijado.

³⁰ López. **Op. Cit.** Pág. 264.



En los centros de trabajo donde se haga tal pago, se consolida una costumbre con fuerza de ley, es decir, exigible en todos los demás casos iguales.

b. Causas estipuladas en el contrato

El Código de Trabajo regula las causales siguientes:

Mutuo acuerdo: la terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que en los casos que contempla el Código de Trabajo, que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

Despido o renuncia: en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le ha sido introducida al Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es solamente verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador quien abandonó el trabajo.

Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, siempre que el patrono reconoce el despido.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo



decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrón. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

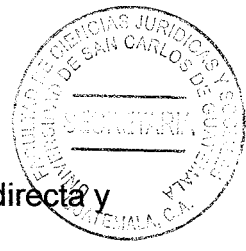
Despido justificado: "La justicia o injusticia del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente el pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización, en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia".³¹

Despido injustificado: la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

El Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Entre ellas la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo.

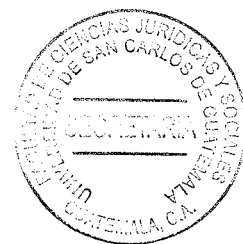
Conforme al Código de Trabajo, en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrón puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin justa causa, sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya

³¹ **Ibíd.** Pág. 175.



que por lo general será el trabajador quien alegará que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto. Nuevamente, el problema radica en la evidencia frente a los tribunales.





CAPÍTULO IV

4. Limitaciones económicas y sociales ocasionadas a trabajadores contratados con cargo a renglones presupuestarios 021 y 031 del Instituto Nacional de Electrificación

Según el marco legal que regula el país dentro del derecho de trabajo específicamente existen limitaciones que se presentan dentro de algunas empresas dentro de las contrataciones que hacen con algunas empresas, caso por el cual se ha determinado que era necesario analizar lo realizado por el Instituto Nacional de Electrificación, iniciando por la historia de la misma empresa.

4.1. Historia de la empresa

Fue en el gobierno del coronel Carlos Castillo Armas cuando por iniciativa del Ingeniero Oswaldo Santizo Méndez, se redactó la ley de la institución que se dedicaba por completo a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, que en ese entonces era una función del departamento de electrificación, dependencia del Ministerio de Comunicaciones y Obras Públicas. Con el correr del tiempo los problemas de la energía eléctrica se acrecentaron para toda la población y fue así que mediante Decreto número 1287 del Congreso de la República, se creó el 27 de mayo de 1959 el Instituto Nacional de Electrificación –INDE-, para que los habitantes del país disfrutaran de comodidad y desarrollo.

El objetivo de su fundación se encaminó a dar solución pronta y eficaz a la escasez de energía eléctrica en el país, así como mantener la energía disponible a efecto de satisfacer



la demanda normal e impulsar el desarrollo de nuevas industrias, incrementar el consumo doméstico y el uso de la electricidad en las áreas rurales.

El Instituto Nacional de Electrificación –INDE-, en apego a la separación de funciones y administración de las actividades de distribución, generación y transmisión de energía eléctrica, como lo indica a Ley General de Electricidad y su Reglamento, organizó la Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica –ETCEE -, según Acuerdo publicado en el Diario de Centro América el 27 de octubre de 1997.

-ETCEE- se origina de la separación de funciones de la actividad eléctrica acordada en el Artículo séptimo y tercero transitorio de la Ley General de Electricidad.

Durante 47 años de existencia, los retos afrontados y superados por el –INDE-, llevaron a consolidarse como una de las instituciones más eficientes de Guatemala, gracias al esfuerzo diario de un personal comprometido con el mejoramiento continuo de la entidad, se ha logrado que cada día la energía que mueve al país llegue cada vez a más guatemaltecos. El –INDE- ha sido una pieza fundamental en el desarrollo nacional, generando la energía necesaria para industrias, empresas, comunidades y hogares; iluminando un sendero de crecimiento continuo para Guatemala.

La historia de la generación de energía eléctrica en Guatemala, inicia en 1884 al instalarse la primera hidroeléctrica en la finca El Zapote, al norte de la capital. Al año siguiente se forma la Empresa Eléctrica del Sur, fundada por empresarios alemanes que instalaron la hidroeléctrica Palín de 732 kW. Esta instalación brindó servicio de energía eléctrica a los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez y Escuintla. Posteriormente, en 1927 se



construye la hidroeléctrica Santa María, con el fin de proveer de energía al Ferrocarril de los Altos.

Cuando este medio de transporte desaparece, las autoridades de gobierno deciden que dicha planta se convierte en la hidroeléctrica del Estado, con el fin de llevar la electricidad al interior del país, por lo que en 1940 se crea el Departamento de Electrificación Nacional.

Cuando el –INDE- se hizo cargo de la electrificación a nivel nacional, existía en el país apenas 54kW instalados y en ese entonces se trabajaba en la construcción de la hidroeléctrica Río Hondo.

Posteriormente, ante la situación deficitaria de generación que había en 1961, el –INDE- instaló en forma emergente, mientras se desarrollaban los planes de expansión, la central Diesel de San Felipe Retalhuleu con 2,44 MW y una turbina de gas en Escuintla con una capacidad instalada de 12,5 MW en el año 1965. Además, amplió la capacidad de la hidroeléctrica de Santa María a 6,88 MW en 1966.

El patrimonio inicial lo constituyó una emisión de bonos de Q.15 millones, los bienes de las hidroeléctricas Santa María y Río Hondo y los bienes del Departamento de Electrificación Nacional.

Actualmente, el INDE está regido por su Ley Orgánica Decreto número 64-94 de fecha 7 de diciembre de 1994 y sus reformas, la cual establece que es una entidad estatal autónoma y autofinanciable, que goza de autonomía funcional, patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones en materia de su competencia.

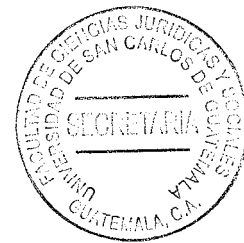


Posteriormente entró en vigencia el Decreto número 93-96 el 15 de noviembre de 1996, Ley General de Electricidad, la que en su Artículo 7º indica que el –INDE- debe separar sus funciones de la actividad eléctrica en empresas de: generación, transporte, distribución y comercialización.

La Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica del –INDE-, tiene como finalidad el transporte de energía eléctrica de manera continua en el Sistema Nacional Interconectado –SIN- y de las interconexiones regionales, operación, mantenimiento, mejoras y ampliaciones de la infraestructura de transformación, control y comunicaciones. Así como de participar en el sub sector eléctrico nacional como empresa de servicio de transporte de electricidad y del mercado eléctrico regional.

El mercado objetivo son todos los usuarios conectados a la red de transporte de energía en las distintas ubicaciones geográficas mencionadas anteriormente, la cual tiene como objetivo principal la prestación del servicio de transporte de electricidad en forma continua y eficiente entre los productores y consumidores de la misma que hacen uso de la infraestructura de transmisión y transformación para llevar a cabo sus transacciones, tanto en el mercado eléctrico nacional como en el regional.

Las actividades de administración, operación, mantenimiento, planificación, diseño, construcción, negociación, facturación, supervisión y control, son efectuadas con gran esmero y responsabilidad, para mantener altos índices de calidad y desempeño en la gestión de la empresa, en cumplimiento de lo que al respecto estipulan la legislación y normativa eléctrica vigente en Guatemala y en la región centroamericana.



4.2. Actividades de la empresa

El Instituto Nacional de Electrificación -INDE- es una institución dedicada al proceso de energía eléctrica dentro del sub sector eléctrico, su actuar está establecido en la Ley Orgánica del -INDE- y sus reformas según Decreto número 64-94 del Congreso de la República de Guatemala. En apego a la separación de funciones y administración de las actividades de distribución, generación y transmisión de energía eléctrica del -INDE-, se organizó la Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica -ETCEE- según Acuerdo publicado en el Diario de Centro América el 27 de octubre de 1997.

La Empresa de Transporte y Control de Energía Eléctrica del -INDE-, tiene como finalidad el transporte de energía eléctrica de manera continua en el Sistema Nacional Interconectado -SNI- y de las interconexiones regionales, operación, mantenimiento, mejoras y ampliaciones de la infraestructura de transformación, control y comunicaciones. Así como de participar en el sub sector eléctrico nacional como empresa de servicio de transporte de electricidad y el mercado eléctrico regional.

Entre las principales atribuciones y en cumplimiento con su finalidad se encuentran las siguientes:

- Administrar, operar y mantener el servicio de transporte de electricidad en términos de calidad que estipula la Ley General de Electricidad.
- Prestar el servicio de transporte de electricidad a los agentes del mercado eléctrico, cobrando peaje por dicho servicio.



- Velar por la conservación de la infraestructura de transmisión, transformación, equipo de control y comunicaciones y de todos los activos físicos y de los recursos con que cuenta para tal fin.

- Coordinar sus programas y actividades con los programas y planes con otros agentes del mercado eléctrico relacionados con las dependencias estatales y con el INDE.

- Planificar, diseñar, financiar contribuir y supervisar las obras de infraestructura necesarias.

- Conocer todo estudio relacionado con el servicio de transporte y control de energía eléctrica y resolver acerca de las obras atinentes al mismo.

- Asesorar a las otras dependencias del INDE en materia de su competencia.

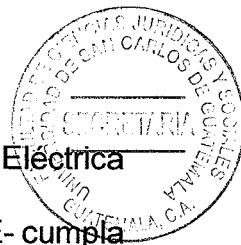
4.3. Estructura organizacional

- Organización del –INDE-: es el órgano superior de la administración del –INDE-, conforma el Consejo Directivo y está integrado por miembros del Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Economía, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, Asociación Nacional de Municipalidades, Asociaciones Empresariales y Entidades Sindicales. La Gerencia general es la encargada de la ejecución de las instrucciones y directrices emanadas del Consejo directivo, además debe llevar a cabo la administración y gobierno de la Institución.

- Consejo directivo: dictamina las directrices a seguir en la institución, tanto interna como externamente.



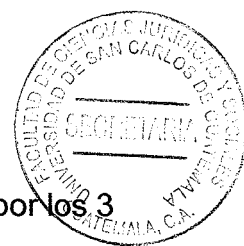
- Gerencia general: está encargada de la ejecución de las directrices y políticas emanadas del Consejo Directivo, además de llevar la administración y gobierno de la institución.
- Gerencia de generación es la encargada de operar las centrales, plantas y unidades de generación para comercializar energía eléctrica en el mercado eléctrico nacional y regional.
- Gerencia de transporte de energía eléctrica: presta el servicio de transporte de electricidad en forma continua y eficiente entre los productores y consumidores de la misma .
- Gerencia de servicios corporativos: es la encargada de dirigir los lineamientos administrativos internos.
- Gerencia de electrificación rural y obras: elabora planes de electrificación rural de acuerdo a las políticas dictadas por el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Energía y Minas al –INDE-.
- Gerencia financiera: maneja y controla ingresos y egresos de la institución.
- Asesoría jurídica: como su nombre lo indica, asesora jurídicamente a la institución en toda su dimensión.



- Organización funcional de la Empresa de Transporte y Control e Energía Eléctrica ETCEE: para que la Empresa de Transporte y Control e Energía Eléctrica - ETCEE- cumpla

con las actividades de administración y operación, fueron creados o cuenta con 3 niveles de mando.

- Dirección superior, integrada por:
 - a) Gerencia: órgano ejecutivo superior de ETCEE, a la cual le corresponde impulsar, dirigir y coordinar las actividades técnico-administrativas, y plantear políticas de desarrollo.
 - b) Sub-gerencia: encargada de la parte técnico-operativa de la red de transmisión, planificar e informar al administrador del mercado mayorista los mantenimientos predictivos, preventivos y correctivos.
- Apoyo técnico, integrado por las divisiones de:
 - a) Planeación e ingeniería: encargada de planificar y ejecutar nuevos proyectos de líneas de transmisión y subestaciones y velar por la ampliación de la capacidad instalada.
 - b) De control: encargada de velar por la operación y control de la red eléctrica de transporte por medio del Centro Nacional de Operaciones –CENADO- en apoyo con el sistema operativo –SCADA-.
 - c) Administrativa financiera: encargada de realizar los procesos relativos a la administración financiera, la planeación y ejecución de técnicas que permitan ser más eficientes a los procedimientos de trabajo en la racionalización del uso de los recursos y de apoyo al proceso productivo de transportación de energía eléctrica.



d) Operatividad del sistema y funcionamiento administrativo financiero: integrado por los 3 sistemas y dos departamentos.

4.4. Ubicación

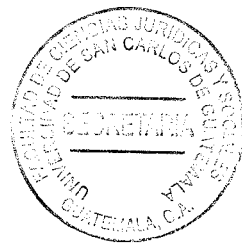
La red de la Empresa de Transporte y Control e Energía Eléctrica –ETCEE- opera en voltajes de 230, 138 y 69kV en su red de transmisión y 34,5, 13,8 y 2,4kV en los puntos de conexión de las redes de distribución. Actualmente también cuenta con una línea de 400kV que corresponde a la interconexión Guatemala con México, que conecta las subestaciones de Los Brillantes en Guatemala y Tapachula en México.

En el área oriental se suministra aproximadamente un 17% de la demanda total del sistema y al igual que el área occidental está conformada por una red longitudinal pobremente mallada que está alimentada por cuatro líneas de transmisión, una de 138 kV de la subestación Escuintla 1 hacia Chiquimulilla y tres más de 69kV que van de Guatemala Sur a La Vega, de Guatemala Norte a Sanarate y de Tactic hacia Matanzas.

En el área occidental se suministra aproximadamente un 21% de la demanda total del sistema, está conformada por una red longitudinal poco mallada, conectada al área central por medio de tres alimentadores, uno de 230.0kV que conecta la subestación Escuintla 1 con Los Brillantes y dos más de 69.0kV que conectan las Subestaciones de Guatemala Sur con Chimaltenango y Escuintla 1 con El Jocote. Las subestaciones Guatemala Norte, Guatemala Este, Guatemala Sur y Escuintla 1, son subestaciones de transformación desde las que se suministra aproximadamente un 62% de la demanda total del sistema.



Teniendo en cuenta la forma en que el derecho de trabajo en Guatemala protege las garantías mínimas que asisten a los trabajadores y de acuerdo con los fines de la empresa mencionada con anterioridad, se encuentra una limitación clara a aquellos contratados bajo los regímenes 021 y 031.



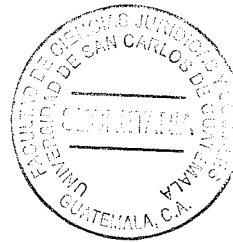
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La inexistencia de mecanismos que regulen de mejor manera los derechos que contraen los trabajadores no ha permitido la protección de las necesidades de los trabajadores por la limitación de sus garantías al contratarlos bajo los renglones presupuestarios 021 y 031, ya que se ven desprotegidos de sobremanera por las propias entidades. En Guatemala, la falta de límites establecidos en la legislación y en la jurisprudencia constitucional no ha permitido la promoción de la justicia dentro de la contratación y la justa obtención de derechos dentro de su lugar de trabajo.

El derecho de trabajo o derecho laboral a través de la historia fue creado para buscar la equidad entre el empleado y el empleador, sin embargo, muchos de los procesos, o instrumentos que se crearon por el mismo derecho, han permitido que se vulneren garantías que corresponden al trabajador. No existe un respeto generalizado hacia los derechos mínimos de los trabajadores, debido a que cuando los patronos se ven afectados por alguna circunstancia natural o provocada por la mano del hombre, evaden su responsabilidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que establecer procedimientos en beneficio de los trabajadores que garanticen una adecuada contratación por parte de las empresas o instituciones nacionales, y de manera específica debe controlar al Instituto Nacional de Electrificación, siendo un ente que vulnera o limita los derechos económicos y sociales al otorgar contratos que anulan los beneficios reales que los trabajadores deberían obtener por su desempeño dentro de la empresa.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 24ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1968.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. 5ª. ed. Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 5ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 5ª. ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2005.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 18ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.



SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1995.

Legislación.

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

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

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

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República, 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.