

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



**APLICACIÓN DE SANCIONES MÁS DRÁSTICAS A PATRONOS QUE UTILIZAN
DOCUMENTOS PARA LA RENUNCIA DE PRESTACIONES LABORALES DE SUS
TRABAJADORES**

ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**APLICACIÓN DE SANCIONES MÁS DRÁSTICAS A PATRONOS QUE UTILIZAN
DOCUMENTOS PARA LA RENUNCIA DE PRESTACIONES LABORALES DE SUS
TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal:	Licda.	Irma Leticia Mejicanos Jol
Secretario:	Lic.	Oscar Augusto Bámaca Reyes

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Licda.	Mildred Celina Roca Barillas
Secretario:	Licda.	Ana María Ramírez Mejía

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



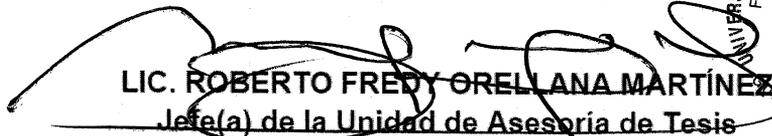
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 17 de abril de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, CRISTOBAL GREGORIO SANDOVAL GARCIA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL, con carné 200617970,
 intitulado APLICACIÓN DE SANCIONES MÁS DRÁSTICAS A PATRONOS QUE UTILIZAN DOCUMENTOS PARA
 LA RENUNCIA DE PRESTACIONES LABORALES DE SUS TRABAJADORES.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 08 / 03 / 2018 . f)


Cristóbal G. Sandoval G.
 ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

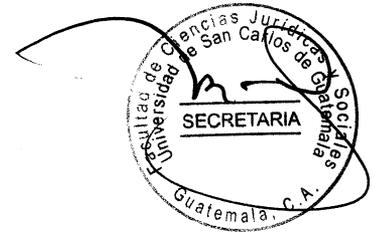




CRISTOBAL GREGORIO SANDOVAL GARCIA

Abogado y Notario

Teléfono 5786 0195



Guatemala, 09 de marzo de 2018

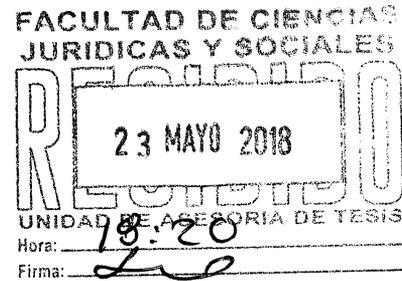
Licenciado

Roberto Fredy Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria



Estimado Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que conforme providencia de fecha diecisiete de abril del año 2017, he finalizado la actividad que se me encomendó como Asesor en la elaboración del trabajo de tesis intitulado **“APLICACIÓN DE SANCIONES MÁS DRÁSTICAS A PATRONOS QUE UTILIZAN DOCUMENTOS PARA LA RENUNCIA DE PRESTACIONES LABORALES DE SUS TRABAJADORES”** de la bachiller ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL

Cumpliendo con el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura, doy a conocer lo siguiente:

1. Que el contenido de la tesis constituye un aporte académico para los estudiantes de derecho, que encontrarán en sus páginas las herramientas básicas para conocer y tomar conciencia acerca de los derechos que protegen a los trabajadores a nivel nacional.



CRISTOBAL GREGORIO SANDOVAL GARCIA

Abogado y Notario

Teléfono: 5786 0195



2. Realizó una investigación seria y actualizada del tema tomando en cuenta todo lo relativo. Siguió los métodos: analítico, deductivo, sintético los cuales le sirvieron para estructurar su trabajo.
3. Entre las técnicas de investigación utilizó: la bibliográfica y la documental, misma que dio la orientación en el desarrollo de su investigación.
4. Su redacción es clara y adecuada al tema objeto de la investigación realizada.
5. La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y constituye una síntesis de la investigación realizada. Respecto a la Bachiller ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL, manifiesto que no existe parentesco alguno con la estudiante.
6. Acompañó bibliografía pertinente y necesaria que le sirvió de base y enriqueció el trabajo de investigación.

Por las razones consideradas, al concluir mi labor como Asesor, dejo constancia del interés y dedicación mostrada por la bachiller ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL, ya que realizó entregas periódicas, habiendo acatado las observaciones que le hice al respecto, en consecuencia emito DICTAMEN FAVORABLE en virtud de que el trabajo de investigación de tesis cumple con los requisitos para que la Bachiller pueda sustentar su Examen General Público de Tesis y optar a los títulos de Abogado y Notario, para ser discutido previo dictamen del Revisor.

Atentamente:


Lic. Cristóbal G. Sandoval
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Cristobal Gregorio Sandoval García

Abogado y Notario

Colegiado No. 8,404



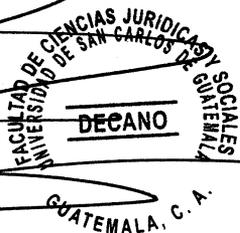
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de abril de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANDREA CELESTE RÍOS ANGEL, titulado APLICACIÓN DE SANCIONES MÁS DRÁSTICAS A PATRONOS QUE UTILIZAN DOCUMENTOS PARA LA RENUNCIA DE PRESTACIONES LABORALES DE SUS TRABAJADORES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por su amor e iluminar mi vida y darme su bendición en cada propósito y meta que me he propuesto.
- A MIS PADRES:** Edgar Isaías Ríos y Alma Magaly Angel Morales por darme la vida, su amor, comprensión y apoyo incondicional en cada una de las etapas de mi vida.
- A MI ESPOSO:** Ricardo Antonio Aquino Torres, por su apoyo a lo largo de los años que llevamos juntos.
- A MI HIJO:** Ricardo Emilio Aquino Ríos por ser mi inspiración para ser mejor persona cada día.
- A MI FAMILIA:** Por su cariño, comprensión y apoyo incondicional en los momentos de alegría y los momentos difíciles.
- A MIS AMIGOS:** Por los momentos de felicidad compartidos y en especial a Aide Díaz y Astrid Sandoval por estar siempre conmigo.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala con la que estaré siempre agradecida.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido realizar mis estudios.

PRESENTACIÓN



La investigación se centró en el municipio de Guatemala, en el periodo comprendido entre los años 2014 al 2016 siendo una investigación de tipo mixta misma que cumple la relación con los objetivos que se deseaba alcanzar, la investigación busca establecer la cantidad de documentos que existen para la defensa de los derechos del trabajador con relación a los principios laborales y que son violentados por el patrono, así también busca establecer las soluciones que brinden una respuesta a la falta de cumplimiento del pago total de prestaciones laborales. La rama cognoscitiva de la ciencia del derecho a la que pertenece la investigación es al Derecho Laboral.

De tal manera es de suma importancia la investigación ya que se basa en las múltiples violaciones a los derechos laborales que sufren muchos trabajadores a nivel privado, el sujeto de estudio es la inspección general de trabajo como principal responsable del respeto a las normas laborales en Guatemala y el objeto de la investigación es la normativa que se tiene para la defensa de los trabajadores. La investigación aporta soluciones concretas a la problemática de falta de cumplimiento del pago total de prestaciones laborales, así como establecer funciones que la inspección general de trabajo debe de realizar en defensa de los trabajadores del sector privado. A nivel académico la investigación propone un espacio de consulta a nivel de la normativa de la inspección general de trabajo como de otras instancias que fueron consultadas para obtener los resultados que se presentan.

HIPÓTESIS



La reforma al Artículo 272 del Código de Trabajo respecto a aplicar sanciones severas a los patronos que obliguen o engañen a trabajadores para la renuncia de pago de prestaciones laborales coadyuvaría a mejorar las condiciones de justicia laboral para muchos de los empleados afectados y que se ven en la necesidad de aceptar la renuncia a su derecho de dichas prestaciones laborales por miedo o por la falta de conocimiento de sus derechos laborales. La aplicación de sanciones más drásticas a los patronos crearía un precedente para que estos sean justos a la hora de pagar las prestaciones laborales correspondientes a sus trabajadores.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La investigación confirma la hipótesis formulada, en base a los resultados obtenidos al utilizar el método inductivo propone una observación de las metodologías de atención que tiene la Inspección General de Trabajo en relación a la forma de atención que brindan los prestadores de servicio a las personas que presentan denuncias ante la violación de sus derechos de pago de prestaciones y que es tema investigación, mismo que trata de conciliar el proceso siendo este demasiado tardado y engorros por ello los trabajadores tienden a desesperarse abandonando los casos y optan por buscar otro empleo, dejando en el olvido sus derechos laborales; también el método deductivo aporta un análisis a la propuesta de reforma al artículo 272 del Código de Trabajo respecto a sanciones más drásticas para los patronos que obliguen o engañen a los trabajadores para renunciar al pago de prestaciones laborales ya que con ello se darían menos casos de abusos por parte de los empleadores.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Origen del derecho laboral.....	1
1.1. Origen del derecho laboral en Guatemala	6
1.2. Definición de derecho de trabajo	12
1.3. Fuentes del derecho de trabajo	14
1.4. Principios del derecho de trabajo.....	15
1.4.1. Principio de tutelaridad.....	16
1.4.2. Principio de mínimas garantías sociales	18
1.4.3. Es un derecho necesario e imperativo	24
1.4.4. Realista y objetivo	26
1.4.5. Es una rama del derecho público	28
1.4.6. Es un derecho hondamente democrático	29

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	31
2.1. Antecedentes históricos de la relación laboral.....	32
2.2. Definición	36
2.3. Formas de contratación	38
2.3.1. El contrato laboral	38
2.4. Formas de terminación de la relación laboral	51

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y la Inspección General de Trabajo	53
3.1. Definición	54



3.2. Antecedentes	54
3.3. Características	56
3.4. Pago de prestaciones	58
3.5. La Inspección General de Trabajo	59

CAPÍTULO IV

4. Sanciones drásticas para patronos por incumplimiento del pago de prestaciones laborales	65
4.1. La legislación actual al pago de prestaciones	65
4.2. Las formas de vulneración del pago de prestaciones laborales	69
4.3. Causas y efectos de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales	70
4.4. La reclamación de prestaciones laborales en la actualidad	70
4.5. Propuesta de reforma al artículo 272 del Código de Trabajo	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	79
BIBLIOGRAFÍA	81



INTRODUCCIÓN

Guatemala ha sido un país en el cual el derecho laboral no ha surgido de manera independiente, ya que el mismo ha sido la lucha de los trabajadores y no es hasta el año de 1944, cuando en la Revolución de octubre, se empieza a reconocer el mismo y por consiguiente a crearse una legislación independiente para tal materia. Con el surgimiento del derecho laboral es como se da inicio el reconocimiento y la dignificación de las labores que ejercían los trabajadores a favor del sector patronal en el territorio nacional. Con la llegada del derecho laboral a Guatemala, significaba que se tenían que crear los cuerpos normativos para regular tal materia. La investigación surge de la necesidad que impera en Guatemala del cumplimiento por parte de los patronos sobre los documentos que hacen firmar a los trabajadores para que renuncien a sus prestaciones laborales, haciéndolos creer que con esa firma no pueden reclamar lo que por derecho les corresponde.

El objetivo general es profundizar sobre la importancia a la aplicación de sanciones severas a los patronos que obliguen o engañen a los trabajadores para que renuncien al pago de las prestaciones laborales, ya que este tema ha sido controversial porque las mismas son evadidas por el sector patronal y provoca conflictos que tienen que dilucidarse en los distintos órganos competentes para tales casos. La hipótesis que determinó la investigación orienta a la observación en cuanto al plazo de atención que la inspección general de trabajo brinda a las personas que presentan denuncias ante la violación de sus derechos laborales, asimismo orienta a que deben aplicar sanciones más drásticas a los patronos que obliguen o engañen a los trabajadores para renunciar

al pago de prestaciones laborales.



La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos: capítulo I: origen del derecho laboral; capítulo II: la relación laboral; capítulo III: prestaciones laborales y la inspección general de trabajo; capítulo IV: sanciones drásticas para patronos por incumplimiento del pago de prestaciones laborales. Los métodos empleados en la investigación fueron el inductivo, deductivo, y las técnicas de observación y entrevista verbal.

Las disposiciones esenciales acerca de las prestaciones laborales quedaron plasmadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, además de crearse el Código de Trabajo Decreto 330, reformado por el Decreto 1441, siendo el que se encuentra vigente en la actualidad, con la nueva legislación laboral se empiezan a reconocer derechos específicos a favor de los trabajadores a nivel privado como público dentro de estas premisas se encuentran las prestaciones laborales, las cuales son remuneraciones económicas a favor de la población trabajadora por causas definidas dentro del marco legal y que a su vez constituyen una obligación de los patronos, por lo que se debe actuar con transparencia, de tal manera que los trabajadores no se van afectados económicamente.



CAPÍTULO I

1. Origen del derecho laboral

El derecho laboral no nació en primera instancia como un derecho autónomo e independiente e inherente, el mismo tuvo que sufrir una evolución para ser considerado como tal por las distintas legislaciones a nivel mundial, hay que hacer mención que el derecho laboral es el producto de la lucha de trabajadores con ideales fijados por el reconocimiento de sus derechos mínimos frente a los maltratos que los patronos ocasionaban específicamente en las condiciones económicas que ostentaban en su momento los trabajadores.

Entre los antecedentes históricos del derecho laboral, se encuentran los siguientes: “En Roma el trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una batalla o una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o esclavizar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo”.¹

¹ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en la base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 2.



El Derecho Romano considerado como el origen del Derecho, plasmó dentro de sus regulaciones una protección preferente sobre sus ciudadanos y por otro lado también creó las leyes para quienes no eran romanos, en cuanto a los antecedentes del derecho laboral, está marcado que en esta época los que eran sometidos a trabajos forzosos o de atención a los romanos eran los esclavos, es decir los extranjeros de las tierras sometidas por la expansión del imperio, por lo cual se resalta que dichas labores eran para las personas que carecían de una protección y por ello se provocaba un trato injusto sobre aquellos que tenían un poderío material y jurídico.

La condición de esclavo dentro de la sociedad romana era la más menospreciada ya que era sin duda la posición más baja a la que podía ser sometida una persona, en ese orden de ideas fue a ellos a quienes precisamente se les impuso la función de ejercer labores a favor de sus dueños que en este caso eran los ciudadanos romanos, ésta condición adquiría obligaciones y condiciones de deudores lo que determinaba que muchos de ellos serían esclavos hasta el final de su vida y con el final de esta la continuación de la esclavitud por parte de sus hijos lo que permitió al romano obtener una mano de obra asegurada durante su vida.

Pese a que el esclavo se le consideraba como el trabajador idóneo para ejercer labores a favor de su dueño, se tenía una claridad en la antigua Roma sobre el tema de la esclavitud por lo que se definen algunos aspectos relevantes sobre el tema: La esclavitud era considerada como algo perfectamente normal, al esclavo se le consideraba una persona inferior pero se respetaba su humanidad, era un integrante más de la familia donde cada uno tenía un rol pre- establecido, por eso se le quería o



castigaba paternalmente, o se le mandaba y favorecía². En conclusión se establece que en el Derecho Romano, se encuentran los primeros vestigios de las relaciones laborales, las cuales se desarrollaban entre el ciudadano romano, como el superior y el esclavo quien era el subordinado a las disposiciones del primero.

En la Edad Media ya no es considerada la esclavitud como algo denigrante peyorativo para la persona; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “el ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades”.³

De esta manera es como el trabajo empieza a expandirse y a considerarse que todas las clases sociales en su momento deben de realizar actividades en relación al mismo, por lo que al esclavo se le empieza a dar un trato considerable y a reconocer derechos como seres humanos, lo que en esta época implicó un avance considerable en esta materia. Además de resaltarse algo importante en la edad media, era que en la misma se había tomado en consideración que el trabajo debía realizarlo toda persona y en esta parte de la historia se da el surgimiento del capitalismo.

El capitalismo es el sistema económico fundado en el capital como relación social

² <http://www.hipernova.cl/LibrosResumidos/Historia/LosRomanos/EsclavitudRoma.html> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³ *Ibid.*



básica de producción. Es un factor de producción constituido por inmuebles, maquinaria o instalaciones de cualquier género, que, en colaboración con otros factores, principalmente el trabajo y bienes intermedios, se destina a la producción de bienes de consumo.⁴ Tomando en cuenta que al capitalismo, le importa la producción, ocupó para los trabajadores más jornadas de trabajo, aun cuando para realizar las diversas actividades se utilizaban maquinaria, se requería la presencia del personal y ello significaba que los mismos permanecieran más tiempo en el lugar de labores y con ello lograr los intereses económicos del sector patronal.

“En la Edad Moderna en Francia en 1791 se da la llamada "*Le Chatelier*" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.”⁵ Esta es considerada como una de las épocas en crisis para el sector de los trabajadores ya que en ella los derechos de los mismos no son respetados, lo cual además esta materia era parte de la regulación del derecho común, al que se le denomina en la actualidad como Civil, por lo que los patronos ostentaban el poderío económico y de decisión en las relaciones laborales.

“Edad Contemporánea se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como

⁴ http://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/fyc/fyc_4_13.html (Consultado: 20 de junio de 2017).

⁵ Villagrán. **Op. Cit.** Pág. 4.



origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas y para las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo”.⁶

Esta es una etapa importante en la historia ya que el trabajador agobiado y cansado de los tratos que se les daba por parte de los patronos, al sufrir explotación en sus actividades y la remuneración económica que no compensaba con lo realizado, además de la represión que los mismos vivieron y la poca tolerancia a las solicitudes de mejoras de condiciones. De esa manera que la lucha colectiva por parte de los trabajadores, da como resultado el reconocimiento de sus derechos mínimos y como consecuencia el surgimiento del derecho laboral, el cual sería reconocido con el transcurso del tiempo por las distintas legislaciones en el mundo.

En esta etapa es de resaltar los reconocimientos de los derechos del sector laboral, los cuales habían sido obviados por diversos factores entre ellos la ambición y las prioridades de los distintos patronos, los cuales eran de índoles económicos. Además existe la aparición de organizaciones a nivel mundial para la protección de las distintas leyes y relaciones de trabajo en el mundo, como lo es el caso de la Organización Internacional de Trabajo: “La OIT promueve la justicia social a través de políticas y

⁶ Villagrán. *Ibíd.* Pág. 5.



programas internacionales relacionados con: La formación profesional; Las técnicas de gestión; La planificación de recursos; La seguridad; y La salud ocupacional”.⁷

Es de resaltar el giro que las relaciones laborales han tenido a lo largo de la historia, la aparición del trabajo, donde se obligaba a las personas más vulnerables a realizar trabajos duros a favor de otra quien en su momento pudo o no haberlo remunerado de una forma correcta, a pasar al reconocimiento de derechos y obligaciones.

1.1 Origen del derecho laboral en Guatemala

Antes del descubrimiento de América en el caso del territorio guatemalteco fue ocupado por los mayas, que entre los distintos resabios y vestigios que los mismos dejaron, han permitido a la antropología el estudio de la forma que los mismos vivían, entre ello cabe la pena destacar lo siguiente:

“Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para 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 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”⁸.

Hay algo importante a resaltar que los mayas a través de la organización y el desarrollo

⁷ <https://prezi.com/vuei2dtxm8ch/el-trabajo-en-la-edad-contemporanea/> (Consultado: 20 de junio de 2017).

⁸ Villagrán. *Ibíd.* Pág. 5.



que tuvieron en su cultura utilizaron la esclavitud con el afán de utilizar a los esclavos para labores, lo que concuerda que a nivel mundial esto fue un fenómeno que se suscitó y pese que no existió el derecho laboral como tal, esto es un resabio que queda en la historia de cómo se llevaba a cabo las relaciones laborales.

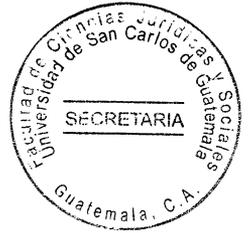
“Entre las distintas formas que los mayas consideraban a una persona como esclavo, eran por las causas siguientes”⁹:

1. Personas capturadas como prisioneros de guerra.
2. Personas sorprendidas en situación de robo.
3. Por legítima compra.
4. Los esclavos por nacimiento.

Y tal como la historia lo demuestra al darse esas causas los mismos eran sometidos a trabajos a favor de quienes ejercían el dominio respectivo.

En Guatemala el trabajo no remunerado empieza a tener un auge a partir de la llegada de los españoles a América, a través del arribo de Pedro de Alvarado y el descubrimiento del territorio de Guatemala, los mismo se instalan y hace valer su imperio sobre los nativos, los cuales de son esclavizados y obligados a trabajar en favor de los invasores. De ello hay que hacer mención que los representantes de la Iglesia Católica fueron los que en algún momento intentaron proteger los maltratos de los españoles en contra de los nativos en la explotación laboral, sin embargo una

⁹ <http://www.mayatikal.com/la-esclavitud-maya/> (Consultado: 20 de junio de 2017).



protección específica nunca existió.

Entre los aspectos a resaltar están los siguientes: El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta 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 y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.¹⁰

Lo que cabe resaltar que la Ley de Indias, es el primer cuerpo legal, que en su momento reguló el trato hacia los indígenas que eran sometidos al trabajo forzoso por parte de los españoles, ya que se estableció que los mismos debían ser tratados de forma humana. Entre las regulaciones de las Leyes de Indias se enfatiza la forma en que debía de ser desarrollado el trabajo por parte de los indígenas, lo que conlleva en un sentido amplio el regular las relaciones laborales, aunque un derecho laboral como tal no existía en esa época, pero estaba enfocada a las actividades de esa índole.

Luego de la independencia de Guatemala el 15 de septiembre de 1821, las condiciones de trabajo no cambian en mucho para los indígenas y otros esclavos como los son los afroamericanos que ya tenían una presencia desde 1543 y para el poderío económico posterior a la independencia se siguió vislumbrando, de esa manera en el Código Civil de 1877 se regulan las relaciones laborales, lo que para esta etapa era de naturaleza

¹⁰ Villagrán. *Óp. Cit.* Pág. 6.



privada el derecho de trabajo ya que estaba protegido por el tipo de normativas antes enunciadadas.

En el Código de 1877, se regulaba que las condiciones de trabajo estaban subordinadas a lo pactado entre las partes, de lo cual era evidente que el patrono abusaba de las necesidades de los trabajadores, además de tomar en cuenta que no se reguló el tipo de salario, ni las jornadas de trabajo lo cual era evidente la falta de condiciones equitativas de trabajo. Durante décadas no se tuvo ningún logro significativo en el tema de leyes o declaraciones para apoyar a la clase trabajadora por parte del Estado de Guatemala.

Se tiene indicios de nuevos aportes de leyes en el cuerpo normativo laboral que se emitieron durante épocas posteriores y de las cuales se mencionan alguna de ellas que tienen un aporte a la ley actual laboral entre ellas están las siguientes¹¹: La Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas. Ley Protectora de Obreros, de 1906. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926 y La Ley de Accidentes, emitida por el presidente Jorge Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

¹¹ Villagrán **Op. Cit.** Pág. 9.



Sin embargo los trabajadores empiezan a organizarse de forma colectiva, con la finalidad de hacer valer sus derechos, por lo cual en el año de 1944 se inicia la lucha por derrocar el gobierno del dictador Jorge Ubico, logrando la finalidad el 20 de octubre de ese mismo año y con ello se logra del reconocimiento de los derechos mínimos en las relaciones de trabajo.

Es a partir de ese año que nace el derecho laboral o de trabajo en Guatemala, reconociéndose en la Constitución de la República de 1945, además se crea el Código de Trabajo a través del Decreto 1441, el cual es un cuerpo normativo específico de la materia; de esa forma inicia la protección a los trabajadores en Guatemala y la igualdad de las relaciones laborales.

A partir de esa fecha se redactan leyes a favor del sector trabajador, a continuación se enumeran algunas con el carácter cronológico.

- a) La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945)
- b) Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)
- c) Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947)
- d) Código de trabajo Decreto 330
- e) Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953¹²

Siendo la época más importante, siendo el inicio de una revolución laboral, marcando con ello una legislación considerada en su momento como objetiva y recíproca,

¹² Villagrán. *Op. Cit.* Pág. 11.



estableciendo los parámetros necesarios para llevar a cabo las actividades de trabajo y a su vez creando los órganos especializados para resolver conflictos que surjan entre ellos.

La legislación que entró en vigencia a partir de 1945 tomo en cuenta que en Guatemala se daban relaciones laborales individuales y colectivas, siendo estas las mismas existen en la actualidad y que el Código de Trabajo a diferencia de otros cuerpos normativos contiene definiciones y estipulaciones que pueden ser comprendidas por personas que no necesariamente son letradas en las ciencias jurídicas.

Hay que destacar que el Estado de Guatemala, con el reconocimiento del derecho laboral ha suscrito diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales se pueden nombrar los siguientes: Convenio 01, sobre las horas de trabajo (industria); Convenio 11, sobre derecho de asociación agricultura; Convenio 50, sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas; Convenio 79, sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales); Convenio 95, sobre la protección del salario; Convenio 96, sobre las agencias retribuidas de colocación; Convenio 97, sobre los trabajadores migrantes; Convenio 98, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Así como el Convenio 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura); Convenio 100, sobre igualdad de remuneración; Convenio 101, sobre las vacaciones pagadas (agricultura); Convenio 103, sobre la protección de la maternidad; Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación); Convenio 118, sobre la



igualdad de trato (seguridad social); Convenio 120, sobre la higiene (comercio y oficinas); Convenio 122, sobre la política del empleo; Convenio 129, sobre la inspección del trabajo; Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos; Convenio 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); Convenio 154, Sobre la negociación colectiva entre empleador y empleado.

Es de esa manera como se marca el desarrollo del derecho laboral en el país, el cual aún no tiene cien años de existencia y relativamente se considera como un derecho joven, pero que ha tenido diversos alcances sustanciales en los últimos años para el sector de los trabajadores mayormente.

1.2 Definición de derecho de trabajo

Han sido varios las personas que han estudiado lo concerniente al derecho de trabajo, los cuales han propuesto la formulación de conocimientos para la interpretación de dicha materia, entre los cuales se exponen las siguientes definiciones: El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

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). El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Tomando las consideraciones necesarias, el derecho de trabajo es aquel que regula los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral (patrono y trabajador), lo cual ha quedado plasmado en un contrato, por lo cual se deben de observar las condiciones mínimas para el efecto reguladas en ley. Siendo la principal materia que por ser autónoma es la única que se encarga de regular las diversas relaciones en ocasión de las actividades laborales, en el caso del Estado de Guatemala se ha establecido que la legislación se ha inclinado a favor de los trabajadores, aunque los mismos también ostentan obligaciones frente a sus respectivos patronos.

Por tanto la legislación nacional toma en consideración el aspecto económico, por ello que inspirado en los principios del derecho laboral en el que se resalta el de tutelaridad, el cual trata de compensar las desigualdades económicas y se ve reflejado en las distintas normas que contemplan el Código de Trabajo Decreto 330.

Por tanto hay que considerar que el derecho laboral en Guatemala trata de equilibrar las relaciones laborales entre el empleador y empleado con el afán de provocar la armonía y el respeto recíproco en las distintas actividades en donde se desarrolle el



trabajo o actividad que promueva una relación económica entre dos personas. Para ello la importancia de que se deba de tener conocimiento de las normas, reglamentos y leyes que mantengan este equilibrio.

1.3 Fuentes del derecho de trabajo

En relación a las fuentes del derecho de trabajo, deben de ser definidas para una mejor comprensión, lo cual se hace de la forma siguiente: Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.¹³

De esta manera las fuentes del derecho de trabajo, son aquellas que han de inspirar el origen y su esencia en cuanto a su razón de ser, de esta manera el Código de Trabajo Decreto 1441, regula lo siguiente:

Artículo 15. “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 de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

De esta manera se determina que las fuentes en el ordenamiento legal para el derecho de trabajo son los principios del derecho laboral, los cuales son los que han inspirado el

¹³ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala**. Pág. 21.



origen y la protección de las relaciones de trabajo. En el caso de la equidad, la costumbre y los usos locales, los mismos determinan la forma en que las relaciones de trabajo han de llevarse de forma digna, respetando a los sujetos que en ella intervienen. En el caso de las normas del derecho común, se hace énfasis que son las del ordenamiento civil, ello tomando en consideración que el derecho laboral se origina de esas mismas fuentes del derecho.

1.4 Principios del derecho de trabajo

En cuanto a lo que es un principio Osorio, expone en su obra lo siguiente: La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. de ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se adviertan lagunas legales, que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán de aplicación los principios generales del Derecho

En concordancia con ello se debe de tomar en consideración que los principios son aquellos que han de resolver los conflictos en los cuales no se tenga una norma jurídica explícita en cuanto el mismo. De esta manera los conflictos pueden ser resueltos por los principios de derecho cuando existan vacíos o lagunas legales. En el caso del derecho laboral, cuenta con sus propios principios, los cuales están debidamente establecidos en el Código de Trabajo, los cuales al hacer un análisis de dicho cuerpo normativo, se



puede observar la forma en que han afectado el aspecto legal y que las normas jurídicas ostentan su fundamento en ellos.

En ese orden de ideas los principios del derecho laboral son el principio de tutelaridad, mínimas garantías laborales, es un derecho necesario e imperativo, realista y objetivo, es una rama del derecho público, es un derecho hondamente democrático.

1.4.1 Principio de tutelaridad

Este es uno de los principios más esenciales para el derecho laboral, debido a que del mismo se derivan muchas ventajas para los trabajadores frente a los patronos, lo cual constituye una razón de ser de esta materia, pues se trata de equiparar las desigualdades económicas entre el trabajador y el patrono.

De esa manera se ha estudiado este principio, el cual se define de la forma siguiente: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Es así como se fundamenta el principio de tutelaridad del derecho de trabajo en el Código de Trabajo, es por ello que la legislación tiene una mayor protección entre sus normas jurídicas a favor del trabajador y no en relación al patrono, ya que del mismos se determina que se está protegiendo las diferencias económicas y los abusos que se



puedan derivar de dicha situación.

El principio constitucional de este principio es el siguiente:

“Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. La norma constitucional, establece que las leyes de trabajo son tutelares, es decir que van a proteger los intereses del trabajador, frente a los del patrono.

En conclusión a este principio es importante exponer que el mismo constituye la esencia del derecho de trabajo en Guatemala, debido a las estipulaciones legales han revestido de ese carácter en protección a los trabajadores, frente al poderío económico y los factores que influyen a favor del patrono. Por lo que a través de la historia es menester establecer que este principio surge del seno de la lucha que los trabajadores propiciaron frente al abuso de años, relegando la voluntad e intereses particulares a regirse por una misma legislación en la cual se reconocen derechos y se estipulan obligaciones, los cuales deben de acatarse por las personas que conforman la relación laboral.



1.4.2 El principio de mínimas garantías sociales

La lucha de los trabajadores se marca en el año de 1944, el reconocimiento de aquellos derechos mínimos que se deben de observar a su favor, lo que viene a consolidar un trato justo a favor de los mismos en un momento de la historia donde el poder se encontraba del lado del sector patronal.

De conformidad con lo que se estipuló en la Constitución del año de 1945, las garantías que se debían de observar en las relaciones laborales eran las siguientes:

Artículo 58. “Las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo, atenderán a las circunstancias económicas y sociales del país, a las condiciones y costumbres particulares de cada región y a las características y posibilidades de las diversas clases de actividades. Respecto de los trabajadores agrícolas, el Estado tomará en cuenta las condiciones y necesidades de aquellos, las zonas en que laboran y las demás circunstancias peculiares de esta clase de trabajo”.

Son principios fundamentales de la organización del trabajo que deberán reglamentar dichas leyes:

1. La regulación de los contratos individuales y colectivos de trabajo, que serán de obligatorio cumplimiento para patronos y trabajadores. Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo u otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de algún derecho reconocido a favor del trabajador en esta Constitución o en la ley.



2. La fijación periódica del salario mínimo que los trabajadores de todas clases **deban** percibir, atendiendo a las posibilidades de las empresas patronales y a las necesidades de orden material, moral y cultural de los trabajadores y sus deberes como jefes de familia.

El trabajador o empleado tiene derecho a un día de descanso remunerado, por cada seis de trabajo. Los días de asueto reconocidos por la ley, serán también remunerados. Cuando se trabaje bajo convenio en días y horas extras, éstos se pagarán en la proporción que establezca la ley.

La regulación la harán, en cada zona, comisiones paritarias presididas por un representante del Estado. En los trabajos a destajo, por ajuste o tarea, será obligatorio calcular racionalmente el salario mínimo por jornal de trabajo.

El mínimo de todo salario es inembargable, salvo por responsabilidades alimenticias, en la forma que establezca la ley. Tampoco pueden embargarse los instrumentos de labor propios de los trabajadores. No se puede hacer en el sueldo del trabajador ningún descuento que no esté autorizado por la ley.

La ley establecerá la preferencia de los créditos autorizados a favor de trabajadores, por sueldos o salarios devengados en el último trimestre, el Ejecutivo, en casos de emergencia nacional, podrá fijar los precios y salarios.

3. La obligación de pagar al trabajador el salario en moneda de curso legal y no en



vales, fichas, mercancías, ni especie alguna; sin embargo, tratándose de **substancias** alimenticias, podrá el trabajador del campo percibir las como pago, hasta el treinta por ciento de su salario como máximo, en el entendido de que el patrono hará el suministro a precio de costo o menos.

4. La jornada máxima efectiva de trabajo diurno, que será de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, la jornada máxima efectiva de trabajo nocturno, que será de seis horas diarias y de treinta y seis horas semanales, la ley determinará desde qué hora se comprende y finaliza la jornada nocturna.

Así como la cantidad y frecuencia de los días y horas extras de trabajo, en forma compatible con la salud de los trabajadores, quienes por disposición de la ley o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana ordinaria”.

De esa forma se inicia a regularse las garantías mínimas a favor de los trabajadores en Guatemala, lo que ocasiona el respeto de los derechos de este sector frente a los patronos.

En cuanto a este principio se ha definido de la siguiente manera:

“Este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, invulnerable por disposición legal, y siendo que las normas de derecho



laboral tienen carácter de orden público, son obligatorios para las partes contratantes, es decir, que las relaciones laborales no pueden fijarse en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación laboral, puesto que toda disminución de las mismas aun con el consentimiento del empleador se tendrán como nulas, esto es por ejemplo si el trabajador aceptara trabajar por un salario menor del que se establece para el salario mínimo o tener un menor período de vacaciones.”¹⁴

Este principio está muy ligado al principio de tutelaridad, porque protege aquellos beneficios que son interpretados como mínimas, es decir que menos de ellas no puede el trabajador percibir por parte del patrono, por lo cual se ha dignificado tal circunstancia. Ello tomando en cuenta que el mínimo de garantías se encuentra regulado en la actual Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102, el cual establece en algunos de los incisos lo siguiente:

Artículo 102.- “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) c). Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones,

¹⁴ Roldán Catalán, Karen Dinorah. **La creación del fondo de garantía obligatoria para garantizar el pago de indemnización y prestaciones laborales.** Pág. 19.



eficiencia y antigüedad;

- d) d). Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) e). Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis



en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; h) derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

Con este principio el trabajador observa un mejor trato frente al patrono lo que provoca que el mismo tenga un trato merecedor y digno.

El fundamento en el Código de Trabajo de este principio, es el siguiente: “El derecho de trabajo” es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

En base a este fundamento se establece que no pueden pactarse condiciones menores establecidas en la ley, lo cual es un aspecto sobre el cual abusa el patrono atendiendo las necesidades del trabajador.

Este principio también encuentra su fundamento en el Artículo 12 del Código de Trabajo. De este principio ha de originarse lo que se conoce como prestaciones



laborales, los cuales han de considerarse como derechos inherentes de todo trabajador en el territorio nacional.

1.4.3 Es un derecho necesario e imperativo

El derecho laboral, al ser reconocido con la plena autonomía para regular las relaciones de trabajo que se susciten en el territorio nacional, lo cual significa que el mismo debe de tener una aplicación necesaria, además de que las estipulaciones legales de esta materia deben ser acatadas, lo que hace resaltar su carácter imperativo. De ello el principio de ser un derecho necesario e imperativo se define de la siguiente forma:

“Lo primero porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común”¹⁵.

Este principio establece la necesidad que existe en cuanto el poder normar las relaciones de trabajo, es decir que era evidente la necesidad de que existiese y que de esta manera existieran relaciones justas de trabajo y por otra parte al existir el mismo se debe de cumplir las disposiciones establecidas en la legislación de esta materia.

¹⁵ Roldán. **Op. Cit.** Pág. 23.



Este principio se encuentra fundado en el inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo:

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Al ser necesario e imperativo la observancia de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones deben ser obligatorios para todas las personas que conforman las distintas relaciones laborales.

Al ser un derecho necesario e imperativo se debe de estipular que la autonomía de la voluntad sufre un límite, esto debido a que no se pueden plasmar y ejecutar condiciones que sean contradictorias a las estipulaciones legales, de esta manera se estaría transgrediendo el ordenamiento jurídico. Por autonomía de la voluntad se debe de entender lo siguiente: “Es un principio básico del derecho contractual, se entiende incorporado en todas las relaciones entre los particulares, y es la libertad de que gozan los particulares para pactar los contratos que les plazcan, y de determinar su contenido y efectos”¹⁶.

Por tanto hay que tomar en cuenta que en las contrataciones laborales no se pueden

¹⁶http://www.juicios.cl/dic300/AUTONOMIA_DE_LA_VOLUNTAD.htm (Consultado: 20 de Junio de 2017).



observar estipulaciones con una amplia libertad, lo cual fueron factores del pasado cuando no existía el derecho laboral, por lo cual se estaría retrocediendo a convenir situaciones que únicamente le pueden beneficiar a los contratantes. Es por ello que este principio trata de proteger los derechos mínimos de los trabajadores, tratando de evitar que las relaciones laborales sean afectadas por estipulaciones que beneficien únicamente al patrono.

1.4.4 Realista y objetivo

El derecho laboral, es el producto de la necesidad que tenía el sector de trabajadores que habían sido explotados y poco remunerados. Es así como el derecho de trabajo trata de tener regulaciones objetivas basadas en la realidad de los trabajadores frente a los patronos. “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. Es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo del trabajo surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Las autoridades deben actuar con objetividad en las cuestiones que se pongan en su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica”¹⁷.

Este principio debe de observar en primer lugar el estudio de la realidad de las relaciones de trabajo en el entorno nacional, ya que ello determina un panorama amplio

¹⁷ Roldán. **Op. Cit.** Pág. 24.



para resolver los conflictos que se deriven entre los distintos patronos y trabajadores en el país. En base al panorama de la realidad, la misma ayudara a resolver los conflictos laborales de una forma más objetiva, lo cual es un beneficio para los sujetos que intervienen en la relación laboral, además de considerar que existirá un panorama de justicia equitativa en esta materia.

El fundamento de este principio está regulado en el cuarto considerando inciso c) del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Este principio se basa en beneficiar al trabajador por cuestiones sociales que puedan afectarlo, por ello se han estipulado las prestaciones a favor de los trabajadores entre ellos el salario mínimo que deberá de tener cambios significativos en las relaciones laborales tanto a nivel urbano como de campo y este se determinará por un aumento anual en base a lo designado por el Estado de Guatemala en relación a la mejora de la calidad de vida de los guatemaltecos.

“El salario mínimo es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador, con el cual ha de suplir sus necesidades básicas tanto suyas como de su familia, La ley busca garantizar que el trabajador reciba como contraprestación por su trabajo, como



parte de esta prestación debe de ser un salario mínimo al finalizar el año que le permita prolongar su economía hasta el inicio de año y con ello brindarle una mejor calidad de vida a su familia en condiciones dignas”¹⁸.

Al estar plasmado el salario mínimo, este debe de ajustarse anualmente, y se tomará en cuenta de forma objetiva los factores que influyen en el entorno social y económico cambiante y que hacen que la supervivencia de cada persona y de su familia sea cada vez más cara en relación a años anteriores.

1.4.5 Es una rama del derecho público

Este principio establece en principio la naturaleza jurídica del derecho laboral el cual se complementa con lo dispuesto en el Artículo 14 del Código de Trabajo. Por lo que de esa manera se determina el interés que debe de existir por parte del Estado en brindar la protección debida a las relaciones laborales que en su territorio se susciten y aun en los casos en que los guatemaltecos sean contratados para prestar sus servicios en el extranjero.

Este principio se encuentra debidamente regulado en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. De esta manera se determina que no hay un interés privado establecido y que a su vez significa que lo sé que busca es el bien común de los

¹⁸ <https://www.gerencie.com/salario-minimo.html> (Consultado: 20 de Junio de 2017).



trabajadores y de las personas que de ellos dependen económicamente **para su** desarrollo individual y colectivamente y el patrono deberá de proporcionar esos espacios laborales saludables que beneficien ambas partes.

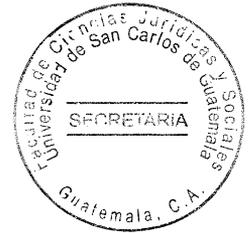
1.4.6 Es un derecho hondamente democrático

Este principio tiene como finalidad el establecer un ambiente en el cual se dignifique al trabajador, que el mismo pueda tener una opción de encontrar un trabajo con el cual tenga los beneficios económicos necesarios para satisfacer las necesidades personales y de su familia.

Este principio está regulado en el inciso f) del Código de Trabajo de la forma siguiente: “El derecho de trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva va libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.



CAPÍTULO II



2. La relación laboral

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o contratante o persona llamada empleado, relación mediante el trabajador pone a disposición del contratante los servicios en definición capacidad física, capacidad intelectual o diversas capacidades para desarrollar una o varias actividades definidas en un perfil laboral. La relación laboral debe de tener un inicio y un final en donde ambas partes deben de estar en común acuerdo y esto se puede dar por razón de contrato definido o en planilla que es una forma muy poco usada en la actualidad debido a que esta permite al trabajador percibir prestaciones definidas en la ley.

Para que se dé una relación laboral entre una empresa y un empleado debe de existir una necesidad de trabajo que uno ofrece y que otro puede realizar, para ello muchos contratantes han establecido áreas específicas que se encargan de la contratación del personal lo que permite al empleador no tener contacto directo con el empleado, esta área determina los horarios, monto a percibir por el trabajo realizado por el empleados y se les denomina departamento de recursos humanos y están liderados por personal calificado en el área de psicología industrial, a su vez la relación laboral se determina por una serie de organigramas institucionales como de normas internas para la colaboración y participación de cada uno de los empleados en las actividades asignadas.



2.1 Antecedentes históricos de la relación laboral

La relación laboral no es un tema joven, pues la misma tiene origen con la aparición del trabajo, aunque no existió una regulación como tal para poder identificarla y para brindarle el respaldo jurídico que la misma necesitaba desde su inicio, y la parte que era la más poderosa económicamente, es decir la patronal, es la que ha impuesto las condiciones necesarias inclinadas a su favor para sacar el mejor provecho de los servicios que el o los trabajadores podían otorgarle, estos últimos accedían debido a las necesidades que los mismos ostentaban.

Entre los antecedentes históricos se encuentran los siguientes: a) En la edad antigua es el primer plano hay que hacer mención sobre la esclavitud, que es donde se origina la primera relación laboral no definida por parte de los conquistadores sobre los pueblos vencidos, las personas vencidas se encontraban subordinados en gran manera a las normas y conductas de la nación vencedora, relegados y carentes de cualquier derecho y a tratos inhumanos y destinados a cumplir las órdenes emanadas de quienes en ese momento ostentaban el título de amos o dueños.

“En Guatemala, el primer repartimiento de indígenas fue llevado a cabo por Pedro de Alvarado en julio de 1524. En la época prehispánica, los señores tenían algunos hombres reducidos a un tipo de esclavitud. Los españoles llamaron naborías a estos sirvientes, usando el término utilizado por los naturales de las Antillas para denotar cierto dominio sobre las personas, semejante a la esclavitud. Los conquistadores que habían sido favorecidos con repartimientos exigieron a los jefes



principales de los diferentes pueblos que se les dieran esclavos como parte del pago del tributo.”¹⁹.

En Guatemala la esclavitud se vivió desde el tiempo de los primeros pueblos nativos en este caso de los mayas quienes procedían a la captura de soldados para el trabajo en las diferentes actividades de la sociedad maya, como para los sacrificios para los dioses, este acto de esclavitud se marcó aún más en la época de la colonia. Para la época independentista, se tuvo el primer antecedente que se tiene de las relaciones laborales en el plano nacional pero sin generar un cambio sustancial debido a que los maltratos a la dignidad humana y la falta de decoro en las órdenes para ejecutar actividades determinadas por parte de las personas que en un momento determinado eran vistos como empleados seguían sin percibir ese reconocimiento como tal, las relaciones laborales son impuestas por extranjeros, éstas practicas se extendieron por todo el continente americano logrando poco a poco al dignificación de la persona en el tema laboral.

b) En la edad media, las relaciones laborales toman otro rumbo, aunque las mismas evolucionaron de manera paulatina, no pudiendo observarse un gran desarrollo, entre ellos se expone los acontecimientos más destacables: “aunque sigue existiendo la esclavitud, no era una cantidad mayor que se veía en la edad antigua. En esta etapa surge el llamado siervo que era una persona que prestaba servicios a un amo pero que tenía mayores derechos que un esclavo ya que si bien no tenía libertad de trasladarse, si podía casarse, percibir beneficios por la explotación de las tierras y posteriormente se

¹⁹ Horacio Cabezas Carcache. “La Encomienda”, **Historia General de Guatemala**. Pág. 373.



dio la libertad con la institución del colonato²⁰”.

La edad media se caracteriza por el desarrollo que los considerados esclavos en el pasado pudiesen aspirar a un puesto que dignifica, la manera en el trato y en cuanto a los beneficios económicos que se pudiesen devengar como producto de las labores que prestaba a su amo y que se le catalogaba al trabajador como siervo. Otra institución que nace durante esta etapa son los gremios o corporaciones, estos eran grupos de personas que se asociaban para desarrollar una determinada profesión u oficio, con la finalidad de proteger a sus afiliados²¹.

Esta etapa es muy importante para el derecho laboral, ya que se empiezan a organizar e implementar instituciones colectivas, las cuales pasarían a formar en un futuro parte de las legislaciones en materia de trabajo. En cuanto a las relaciones laborales hay que destacar que las mismas empiezan a tener un auge ya que con la unión de los trabajadores se empiezan a reclamar derechos y beneficios al patrono para que este los brinde de forma individual.

c) La edad moderna empieza a constituir un gran avance para las relaciones laborales, entre los antecedente más notorios se mencionan: la revolución liberal, donde se regulan otros sistemas de trabajo. Las fórmulas más significativas son el trabajo gremial, el contrato de servicios y el arrendamiento de servicios. Se han definido estos

²⁰ Herrera José. **La aplicación de las normas laborales en el espacio**. Pág. 10.

²¹ **Ibíd.** Pág. 10.



sistemas como la prehistoria del derecho de trabajo.²² Es decir que se reconoce las instituciones gremiales y de la misma manera se acepta regular y las condiciones reciprocas que en su momento podía darse en las relaciones laborales, aunque la interacción de estos dos era aún reducida.

Esta etapa es de considerar que los factores de producción eran muy importantes para el patrono, lo cual significaba el constante y dedicado trabajo del sector obrero, lo que en su momento llegó a ser una carga para estos últimos ya que no se respetaron jornadas de trabajo ya que lo que interesaba era cumplir con lo establecido para poder optar a un salario.

En la edad contemporánea se suscitan los siguientes antecedentes: “Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama

²² Boltaina Bosch, Xavier. **Intervención de la Administración Pública en las relaciones laborales.** Pág. 9.



nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo”.²³.

A lo que hay que agregar que durante la edad contemporánea surge la revolución industrial, en la misma aparecen las máquinas para el trabajo de industria, lo que da como resultado la explotación y el mal trato de los patronos hacia los trabajadores, siendo de esta manera la unión de estos últimos lo que da como resultado su dignificación y el reconocimiento pleno de forma jurídica de sus derechos y de sus obligaciones. Esta es una de las etapas más importante para las relaciones laborales, ya que es acá donde específicamente nace el derecho laboral que regula las mismas, en el caso de Guatemala se promulga el Código de Trabajo Decreto 1441 en el año de 1945.

2.2 Definición

Debido al reconocimiento del derecho laboral, se ha regulado los aspectos más relevantes sobre esta materia, pero cuyo origen empieza con las relaciones laborales, la misma ha sido definida de distintas maneras, entre las cuales se exponen los siguientes ideales: “El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo”²⁴.

²³ Villagrán. **Op.Cit.** Pág. 5.

²⁴<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf> (consultado: 15 de mayo de 2017).



“Las relaciones laborales son las que mantienen dos agentes principales: **la parte** contratada obrera asalariada (trabajo) y el contratante patronal (capital)”²⁵. “Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo”²⁶.

Al consolidar una definición concreta de lo que son las relaciones laborales, se determina que las mismas son la interacción entre el o los trabajadores con su patrono (s), con la finalidad de ver la observancia de los derechos y obligaciones en el cumplimiento de su trabajo así como satisfacer los intereses más comunes de ambas partes, siendo estos de índoles social y económico.

También hay que considerar que las relaciones laborales constituyen la esencia del derecho de trabajo, la misma legislación es la que ha estipulados diversos beneficios, en su mayoría a favor del sector de trabajadores, los cuales son de índole económica. De lo antes manifestado es menester resaltar que uno de los principios que inspira al derechos laboral es el de tutelaridad, además el de garantías mínimas son las que han robustecido de gran manera las relaciones laborales inclinándose a los trabajadores, atendiendo que la lucha de estos últimos son los que propiciaron el reconocimiento y dignificación de sus derechos frente al sector patronal.

Hay que establecer que las relaciones laborales se formalizan con el contrato laboral, lo

²⁵ Blanch Rivas, Josep M. **Teoría de las relaciones laborales**. Pág. 34

²⁶ <http://definicion.de/relaciones-laborales/> (Consultado: 15 de mayo de 2017).



cual dará la protección a los sujetos que en el intervienen, el mismo acorde a nuestra legislación laboral puede ser de forma escrita con los requisitos debidamente regulados, o en los casos que la misma determina de manera oral, este proceso apoyara desde la ley a cada uno de los firmantes y el empleado deberá de tener una copia del contrato que le respaldará en caso de incumplimiento de lo descrito en el mismo.

Se concluye estableciendo que las relaciones laborales son las normas que han de establecer los derechos y las obligaciones más comunes entre patronos y trabajadores, siendo el fundamento por el cual la legislación ha de proteger las mismas con la finalidad de observar equidad y dignificación en toda actividad de trabajo.

2.3 Formas de contratación

En Guatemala la legislación laboral ha considerado que la manera idónea para poder entablar las relaciones de trabajo es a través del contrato de trabajo, pues el mismo ha de establecer las condiciones que en base lo dispuesto por la ley se deben de observar y respetar.

2.3.1 El contrato laboral

Entre los antecedentes más destacables del contrato de trabajo, se encuentran los siguientes:

a) "El Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la



locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatiooperae y la locatiooperis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios”.

- b) “Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la locatioconductiooperarun y la locatioconductiooperis.”.
- c) “El Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; contenido en el Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador”²⁷.

Por consiguiente el contrato laboral ha tenido una gran evolución a través de la historia, y es en el Derecho Romano donde se encuentra su origen, teniendo un gran esplendor en durante la revolución francesa la cual inspiró a otras legislaciones para que pudiesen formar parte de sus cuerpos normativos. En cuanto a las relaciones laborales en Guatemala al regularse por el Código de Trabajo Decreto 1441, en el

²⁷ Vásquez González, Ana Lily. **Análisis Jurídico de los Contratos Laborales de los trabajadores del Estado en el departamento de Guatemala.** Pág. 7.



cual por primera vez en 1945 al entrar en vigencia empieza a regular el contrato de trabajo, es de esa manera que se empiezan a regir y a proteger las actividades laborales.

De esa manera se define el contrato laboral de la forma siguiente: “Es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obliguen recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”²⁸.

Contrato de Trabajo, es el que tiene por objetivo la prestación continua de servicios por medio de actividades con finalidad de obtener una paga por los mismos, por el cual una de las partes debe de gozar una remuneración o recompensa a cambio de servirse, bajo una dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. “El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución”²⁹.

Siendo en ese orden de ideas el contrato de trabajo el medio por el cual se han de fijar los derechos y obligaciones que deben ser de estricta observancia en las relaciones de trabajo, con la finalidad de satisfacer los intereses más comunes entre trabajadores y patronos, fomentado con ella la equidad y la armonía.

²⁸ Humeres Magnan, Héctor. **Patrones y obreros**. Pág. 26.

²⁹ <http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo> (Consultado: 16 de mayo de 2017).



En el caso de Guatemala la legislación ha regulado dos tipos de contrato de trabajo, uno individual y otro colectivo. En cuanto al contrato individual, el Código de Trabajo Decreto 1441, lo define de la forma siguiente: Artículo 18. "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código".

Se considera que es un vínculo jurídico ya que la autonomía de la voluntad esta relegada a una mínima expresión, ello como consecuencia jurídica a los principios inspiradores del derecho laboral, lo cual significa que toda relación laboral debe regirse



a lo establecido en la Ley en Materia Laboral, por lo cual estipulaciones pactadas en contra de esta última han de considerarse como nulas.

El contrato individual, debe de cumplir con determinados requisitos los cuales están establecidos en el Artículo 29: "El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago; En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda



tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”

Lo cual de conformidad con el Artículo 26 del Código de Trabajo, debe de celebrarse en tres ejemplares, los cuales se deben de entregar uno de ellos al trabajador, otro para el patrono y otra para la Inspección de Trabajo, con ello se prevé un mayor control sobre la contratación y las relaciones laborales que se originan.

Los elementos del contrato individual son los siguientes:

La materia u objeto: “El objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena. No pueden ser objeto del contrato los servicios contrarios a las leyes o a las buenas costumbres, ni tampoco aquellos que están fuera del comercio de los hombres”³⁰. Es decir este es un elemento que ha de determinar el tipo de trabajo que el trabajador ha de desarrollar a favor del

³⁰http://www.construmatica.com/construpedia/Contrataci%C3%B3n_Laboral_B%C3%A1sica:_Consentimiento,_Objeto_y_Causa_del_Contrato_de_Trabajo (Consultado: 20 de junio de 2017).



patrono respectivo con la finalidad de establecer que las mismas deben de ser de estricta observancia, además que no pueden contrariar el ordenamiento legal correspondiente.

La forma o modo de desempeño: Se refiere a la descripción precisa en que el trabajador ha de desempeñar sus labores a favor del patrono y que la misma no puede variar salvo que exista pacto contrario.

El tiempo de su realización: Dentro del contrato de trabajo ha de estipularse el tiempo que el trabajador ha de estar bajo los servicios de su patrono respectivamente, con la finalidad de establecer la duración de la relación laboral, aunque en Guatemala hay que tomar en cuenta que las relaciones laborales deben ser por tiempo indefinido y salvo casos extraordinarios por tiempo determinado o por obra, aunque este último dependerá de la naturaleza de las labores a realizar por parte del trabajador a favor del patrono.

El lugar de ejecución: En el contrato de trabajo se debe de determinar el lugar donde han de realizarse las labores correspondientes, a lo que se le denomina comúnmente lugar de trabajo.

Las retribuciones a que está obligado el patrono: Esta es una de los elementos más importantes del contrato de trabajo, debido a que es la forma de fijar los beneficios económicos que ha de percibir el trabajador, tales como el salario y las prestaciones laborales.



El salario por citar un ejemplo: “Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo”³¹. El elemento de retribuciones es uno de los más importantes ya que es a través de estos que han de determinarse los factores esenciales sobre el cual ha de girar la relación laboral.

En cuanto a las clases de contrato individual, son las siguientes:

Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido: El contrato individual de trabajo, suele ser definido de diversas formas, entre las cuales se resalta la siguiente: “El contrato individual por tiempo indeterminado, es el acuerdo voluntades que puede realizarse de manera formal y por escrito dentro del cual se especifican las condiciones de trabajo, y es este instrumento jurídico el que da origen a la relación de trabajo, en el que las partes pactan un acuerdo por tiempo indefinido, por lo tanto la relación laboral no está sujeta a un plazo determinado”³².

“Es el contrato en virtud del cual el trabajador y el patrón se obligan recíprocamente, el primero a prestar sus servicios personales bajo dependencia y subordinación del patrón y el segundo a pagar por estos servicios una remuneración determinada, por el tiempo que dure el presente contrato”³³.

³¹ <https://definicion.mx/salario> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³² <http://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-tiempo.html> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³³ <https://www.contratosfacil.com/document/50b638bbdf78d/Contrato-Individual-de-Trabajo-por-Tiempo-Indeterminado> (Consultado: 20 de junio de 2017).



“Este es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario”³⁴.

En ese orden de ideas, el contrato de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado, es el vínculo a través del cual se une de forma jurídica en una relación laboral en la cual el patrono se compromete a pagar las prestaciones pactadas a favor del trabajador, por los servicios que este le preste. La característica fundamental de este contrato, es que la relación laboral no tiene un plazo establecido para ponerle fin, por lo cual ello deja la incógnita de la forma en que se la de poner fin a la relación laboral, excluyendo el supuesto del plazo determinado ya que este no tiene cabida en ningún momento por la naturaleza del contrato.

Contrato individual de trabajo a plazo fijo: En relación a este contrato se ha estudiado y se han creado diversas definiciones, entre las cuales se encuentran: “Es una modalidad de excepción del contrato de trabajo por la cual el empleador contrata al trabajador por un plazo determinado...”³⁵.

También hay que considerar que en el Código de Trabajo en el Artículo 25 inciso b), se ha señalado que en cuanto al contrato de a plazo fijo lo siguiente: “A plazo fijo, cuando

³⁴ <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-por-tiempo-indeterminado> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³⁵ <http://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-a-plazo-fijo> (Consultado: 20 de junio de 2017).



se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.”

En ese sentido el contrato de trabajo por plazo fijo es el que ha señalado un plazo determinado para ponerle fin a la relación laboral, lo que ha de significar que la misma se ha de extinguir sin responsabilidad alguna de los sujetos, es decir del patrono y del trabajador. Aunque cabe destacar que esta forma de contratación no es usual en el medio, como bien lo señala la doctrina es una excepción del contrato individual de trabajo, pero en Guatemala se da especialmente en el área de construcción en donde el empleado es contratado por un determinado tiempo en donde debe de cumplir con un producto como resultado de la paga y del contrato convenido.

Contrato individual para obra determinada: “Es un contrato que sirve para contratar a una persona, para que realice un trabajo u obra determinada durante cierto tiempo.”³⁶. “El contrato por obra determinada tiene por objeto que una persona se obligue a realizar una obra en beneficio de otra, quien a su vez se obliga a remunerar mediante un pago previamente fijado denominado precio. La finalidad de este contrato es obtener una obra concluida y ejecutada.”³⁷.

³⁶ <https://www.contratosfacil.com/document/50b396c64286c/Contrato-Individual-de-Trabajo-por-Obra-Determinada> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³⁷ <http://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-obra-determinada.html> (Consultado: 20 de junio de 2017).



Este tipo de contrato se caracteriza por el vínculo de una relación laboral que va a depender de la ejecución de una obra y que la finalización de esta última dará por concluida el vínculo que une al patrono con el trabajador. En ese sentido el Código de Trabajo, ha determinado que este tipo de contrato puede ser por escrito o de manera verbal, este último cuando se cumplan con los supuestos establecidos por la ley.

El contrato verbal: Sin embargo se ha estipulado por el Código de Trabajo Decreto 1441, que también el contrato individual puede ser celebrado de forma oral o verbal, en los siguientes casos:

ARTÍCULO 27. “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.



Esta modalidad de contrato individual, al no existir una prueba fehaciente ya que es por medio de la palabra, puede ser probada a través de testigos, en el juicio correspondiente ante los tribunales de Trabajo. Cabe destacar que en relación a este contrato es muy usual es nuestro medio más en el caso de los trabajos domésticos y por consiguiente, la legislación ha tomado en cuenta proteger al trabajador, basándose en los principio que inspiran al derecho de trabajo, por lo cual la prueba a través de testigos es únicamente a favor del trabajador y no así en cuanto al patrono.

Se ha determinado que el patrono generalmente no puede hacer uso de testigos en este caso, ya que el mismo ostenta un poder sobre sus empleados, lo que cabe resaltar que pueden existir injerencias sobre ellos, por lo cual se tergiversaría el proceso respectivo.

Contrato Colectivo de Trabajo: Hay que considerar que en Guatemala se han establecido que las relaciones laborales son de forma individual y de forma colectiva. En sentido se ha establecido que existe el contrato colectivo, el cual es celebrado por las organizaciones de trabajadores, es decir de los sindicatos, con el o los patronos correspondientes.

En cuanto al contrato colectivo el mismo se define por el Código de Trabajo de la siguiente forma: Artículo 38. "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros



ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser **ajustada** individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

Este tipo de contrato es el producto de la organización colectiva de los trabajadores con la finalidad de pactar la forma y la clase de prestaciones que se han de observar por parte de sus miembros a favor del patrono y el tipo de remuneración percibida. Las formalidades para poder celebrar el contrato colectivo de trabajo, son los mismos que han de observarse en para el individual a excepción que no existe la modalidad de la oralidad.

Doctrinariamente se ha definido el contrato colectivo de trabajo de la forma siguiente: “El contrato colectivo de trabajo es un tipo de contrato un tanto peculiar, ya que ha sido celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o entre un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores”³⁸.

“Contrato colectivo de trabajo es un convenio laboral celebrado entre los sindicatos de trabajadores y los empleadores que forman parte de una empresa o un sector laboral. Este contrato permite regular todos los aspectos de la relación laboral tales como los salarios, duración de la jornada, días de descanso, vacaciones, condiciones de trabajo, y el tipo representación sindical.”³⁹.

³⁸ <https://www.gestion.org/recursos-humanos/.../que-es-el-contrato-colectivo-de-trabajo/> (Consultado: 20 de junio de 2017).

³⁹ <http://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-colectivo-de-trabajo-es-un.html> (Consultado: 20 de junio de 2017).



“Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales debe prestarse el trabajo en una entidad.”⁴⁰

Lo cual al hacer el análisis respectivo se tiene en concordancia que el Código de Trabajo al igual que la doctrina coinciden, por lo cual ha de concluirse que el contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre los sindicatos de trabajadores y el o los patronos según sea el caso, el objetivo del mismo es que los primeros se comprometan con el segundo a la ejecución de determinadas actividades dentro del centro de ejecuciones del lugar de trabajo.

2.4 Formas de terminación de la relación laboral

La relación laboral puede terminarse, por las siguientes circunstancias: a) Por el cumplimiento del contrato de trabajo: es decir que una vez cumplido el plazo por los cuales los sujetos de la relación laboral han pactado, por lo cual la misma no puede continuar y de esa manera llega a su fin.

- a) Por incumplimiento de alguna de las partes: la relación laborar termina al momento que una de las partes deje de cumplir con sus obligaciones esenciales, para ello debe de denunciarse tal extremo a la autoridad correspondiente, en el caso de Guatemala a la Inspección General de Trabajo.
- b) Por voluntad de una de las Partes: cuando una de las partes decida ponerle fin a la

⁴⁰ <http://www.definicion.org/contrato-colectivo-de-trabajo> (Consultado: 20 de junio de 2017).



relación laboral.

- c) Cuando así lo establezca la Ley: es decir la regulación expresa por parte de la ley en qué momento ha de considerarse que la relación de trabajo llego a su fin.



CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales y la Inspección General de Trabajo

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada, cada persona que labora dentro de estos renglones deberá de por lo menos percibir esas prestaciones de ley si no fuera así se debe determinar en el tipo de contrato o servicio que el empleado tenga entendido bajo que renglón está siendo contratado y porque no percibirá estas mismas.



3.1 Definición

Las prestaciones laborales, han sido definidas de diversos puntos de vista, entre los cuales se destacan los siguientes: Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige. “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa”⁴¹

Las prestaciones laborales, son aquellos beneficios económicos a que el trabajador se ha hecho merecedor, por su trabajo realizado a favor de su patrono y que este a su vez ha recibido beneficios de la misma índole, por tal razón la legislación inspirada en el principio de tutelaridad ha regulada las mismas para compensar las desigualdades económicas que existen entre los sujetos de la relación laboral.

3.2 Antecedentes

En Guatemala a partir de la conquista, se empieza a ponerle importancia a las relaciones de trabajo, sin embargo las mismas sólo iban encaminadas a regular lo concerniente a beneficios e intereses propios del patrono.

En el caso de las prestaciones hay que establecer que las mismas surgen con

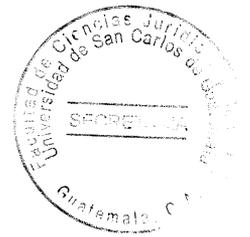
⁴¹ Brañas Alfonso. **Manual de derecho civil.** Pág. 433.



el reconocimiento del derecho de trabajo en Guatemala, es decir a partir de la época revolucionaria del año de 1944, con lo cual surgen la legislación correspondiente, entre la cual se resalta el Código de Trabajo Decreto 330, que en lo que regula se resalta lo siguiente: La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo; Organización sindical; Reconocimiento al derecho de huelga; Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Prestaciones laborales: a) salario mínimo, b) pago del séptimo día, c) días de asueto, d) pago de vacaciones, e) pago de indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

Entre lo que cabe de destacar que las prestaciones laborales a partir del año de 1944, tuvieron un auge importante, que en la actualidad se mantienen vigentes y son el objeto principal de cada conflicto en las relaciones laborales, así como un punto esencial a resolver en todo juicio en materia laboral. También hay que acotar que aparte del Código de Trabajo Decreto 330 surgen otros cuerpos normativos que regulan las prestaciones laborales, siendo ellos los siguientes: Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado; Ley de bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado; Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Estas últimas tres también forman parte de la controversia que se arma por parte de los sujetos de la relación laboral, ya que son beneficios económicos que el patrono debe de reconocer y hacer efectivo el pago a favor de sus trabajadores y muchas veces no lo hace.



3.3 Características

Entre las características de las prestaciones laborales están las siguientes⁴²:

- a) Tutelaridad: “Puesto que las prestaciones laborales son parte del intento que la legislación laboral hace para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono”. Debido a que el principio de tutelaridad ha inspirado a la legislación laboral, la misma para compensar las desigualdades económicas entre patrono y trabajador, con ello se ha plasmado tal beneficio en los preceptos legales en materia laboral.
- b) Irrenunciabilidad: “En cuanto a la imposibilidad que el trabajador tiene de privarse por imperativo legal a sí mismo en forma voluntaria , del goce o beneficio económico que las prestaciones laborales le representan, a excepción de las vacaciones que como veremos posteriormente, no pueden compensarse con dinero”. Esta es una característica muy importante de las prestaciones laborales, ya que al ser reconocidas por la ley, el trabajador no puede renunciar a ellas, por lo cual se complementa con el principio de tutelaridad, ya que se trata de compensar las ventajas económicas, reconociéndose a su vez como un derecho inherente.
- c) Inacumulabilidad: “La legislación laboral establece que las prestaciones contenidas en ellas deben hacerse efectivas o bien deben gozarse en el momento o durante el periodo correspondiente a ellas, según sea el caso”. Ello significa que el pago de las prestaciones debe de ser de estricta observancia, aunque la única excepción en la

⁴² Santos Flores, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Pág, 34.



legislación nacional es el de las vacaciones.

- d) **Incompensabilidad:** “Esta característica se refiere a la imposibilidad de compensar al momento de que se haga efectivo el pago del monto de las prestaciones laborales, algún adeudo que el trabajador haya contraído con el patrono por cualquier concepto o circunstancia”. Es decir que en las relaciones laborales no puede existir la compensación y que por lo tanto las prestaciones laborales pese a cualquier circunstancia deben de ser canceladas en su totalidad a favor del trabajador.

- e) **Unicidad:** “El pago de las prestaciones, cuando corresponde, debe hacerse no solamente en el momento oportuno legalmente establecido para el efecto, sino en un solo acto, salvo disposición legal en contrario. Derivado de lo anterior, el patrono no tiene la facultad entonces de decidir en cuantos pagos o con qué cantidad de intervalos a de hacer efectiva la totalidad de la prestación”. Las prestaciones laborales al momento de hacerse efectiva deben se cancelarse en su totalidad, por citar un ejemplo el bono incentivo, pero si la ley regula y permite el pago parcial el patrono tendrá esa facultad.

- f) **Proporcionalidad:** “Tendrá lugar para realizar el cálculo y determinar el monto que se e deberá pagar al trabajador para cubrir la prestación respectiva, sobre la base de la contabilización del tiempo por el cual éste ha prestado sus servicios en forma continua, acotando que la suspensión del contrato de trabajo, no interrumpe el tiempo de servicio”. Las prestaciones deben de determinarse en base al salario y al tiempo que el trabajador ha prestado sus servicios a favor del patrono.



- g) Exigibilidad: “Al constituir las prestaciones que contempla la legislación vigente un mínimo de derechos a los cuales el trabajador tiene acceso u oportunidad de gozar, se le faculta para que pueda incluso, exigir al patrón o la efectividad de las mismas por la vía legal”. En ese orden de ideas el trabajador está facultado de exigir el pago de las prestaciones que la ley le reconoce en el momento en que las mismas deban de ser cumplidas por el patrono.

3.4 Pago de prestaciones

- a) Las prestaciones laborales deben de pagarse de la forma que lo estipula la ley, en ese orden de ideas se menciona lo siguiente: a) Las vacaciones: el Artículo 130 del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”.
- b) Bonificación incentivo: “A través del Decreto 78-89 antes descrito, los patronos encontraron un mecanismo para incrementar la remuneración de los trabajadores, sin que al mismo tiempo se incrementaran las prestaciones laborales a las que los trabajadores tienen derecho o las mismas estuviesen afectas a las cuotas del seguro social. Derivado de las modificaciones que ha sufrido dicho Decreto, se estableció que la Bonificación Incentivo equivale a un monto fijo de Q250 mensuales”⁴³. Esta prestación laboral debe de pagarse mes a mes al momento de

⁴³ <http://lahora.gt/la-bonificacion-incentivo-y-sus-efectos-en-el-salario-e-impuestos-parte-i/> (Consultado: 20 de junio de 2017).



hacer efectivo el salario correspondiente al trabajador.

- c) Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público: esta prestación constituye un salario extra a favor del trabajador y la cual debe hacerse efectiva los primeros quince días del mes de julio.

- d) Aguinaldo: es otra prestación laboral que beneficia de forma económica a los trabajadores y que constituye un salario extra, el cual se debe de pagar en el mes de diciembre.

3.5 La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que ha sido estudiada por diversos autores, la cual producto del mismo ha sido definida de la siguiente manera:

“Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”⁴⁴.

“Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos

⁴⁴Ossorio. *Op. Cit.* pág. 523.



recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social⁴⁵.

“La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”⁴⁶

En relación a lo anterior, la Inspección General de Trabajo es una institución que se encarga de velar porque las relaciones laborales sometidas a su jurisdicción cumplan con los lineamientos establecidos en la legislación en materia laboral. Sin embargo a la misma en el caso de Guatemala se le han delegado funciones administrativas, se le ha facultado para ser considerada como parte en los juicios de trabajo, con la finalidad de que se lleva a cabo la observancia del cumplimiento de los derechos regulados en la legislación en materia laboral.

En cuanto al Código de Trabajo, el mismo ha regulado la Inspección General de Trabajo ha regulado lo concerniente a la Inspección General de Trabajo, de la manera siguiente en el Artículo 278: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

⁴⁵ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** pág. 749.

⁴⁶ Trueba Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo.** Pág. 676.



Con ello se ratifica que la Inspección General de Trabajo es una institución, que lleva a cabo funciones eminentemente administrativas, siendo además que trata de implementar métodos alternativos de resolución de conflictos como el caso de la conciliación, a través del cual se trata de avenir a las partes en un consenso recíproco con el afán de evitar que los problemas que hayan surgido deban de ser sometidos a los órganos jurisdiccionales competentes para que se ventile en un juicio.

Entre las características de la Inspección General de Trabajo, se encuentran las siguientes: Es conciliatorio: Ello tomando en consideración que la Inspección General de Trabajo al recibir una denuncia acerca de las violaciones de los derechos suscitadas en una relación de trabajo, convocara a las partes para que las mismas puedan confrontarse mutuamente y puedan llegar a un consenso sobre el problema planteado.

Es fiscalizador: A través de su cuerpo de inspectores, la Inspección General de Trabajo está facultada por la ley para observar y hacer cumplir el ordenamiento legal correspondiente en el país. Es un ente asesor: La Inspección General de Trabajo está facultado para brindar la asesoría correspondiente a las personas que acudan a ella con ocasión de los problemas suscitados en una relación de trabajo. Su fundamento es el siguiente: "...asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo."⁴⁷

Atendiendo a las características anteriores se determina que la naturaleza jurídica de la

⁴⁷ Presidencia de la República de Guatemala, **Manual de organización de la administración pública ONSEC**. Pág. 170.



Inspección General de Trabajo es la siguiente: “La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes”⁴⁸. Ello significa que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es Sui Generis, ya que sus funciones hacen determinar que no se puede encasillar en un área específica, ya que puede tener facultades administrativas pero a su vez tiene participación y tomada como parte en los procesos judiciales.

Las funciones de la Inspección de Trabajo son las siguientes: El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación: “Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las

⁴⁸ Arribas Luis. **La inspección del trabajo**. Pág. 185.



disposiciones legales de su competencia.

5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

De una manera analítica, se concluye que las funciones de la Inspección General de Trabajo es supervisar los lugares de trabajo y hacer las observaciones considerativas del caso y velar por la correcta armonía de las distintas relaciones de trabajo, tanto de índole individual como de forma colectiva.





CAPÍTULO IV

4. Sanciones drásticas para patronos por incumplimiento del pago de prestaciones laborales

En el marco legal guatemalteco se tiene contemplado las sanciones y obligaciones que debe de cumplir un patrono ante sus empleados en el pago de sus prestaciones de laborales, si no cumpliera con las mismas la Inspección General de Trabajo ante una denuncia deberá de dar seguimiento a los casos de abuso por parte del empleador y determinar las sancione que amerite el caso. En alguno de los casos en donde se establece a través de un acuerdo verbal entre ambos se debe te esperar el tiempo estimado para el cumplimiento del mismo, muchas veces las sanciones a los patronos no se dan rápidamente debido a la falta de procesos de las mismas instancias que velan el cumplimiento de la ley por carecer de protocolos de atención y seguimiento de casos.

4.1 La legislación actual al pago de prestaciones

En la legislación nacional se han contemplado una serie de beneficios a favor de los trabajadores, siendo entre ellos la protección de las prestaciones laborales, al hacer un análisis de dicho cuerpo normativo, se encuentran varios preceptos que protegen a las mismas, siendo las siguientes:

Artículo 10. "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores



con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

Siendo considerado como una de las prohibiciones contempladas contra los patronos por parte del Código de Trabajo Decreto 1441, el cual expresamente establece que no se puede tomar represalias en contra del trabajador, por lo cual entre ellas se puede vincular la omisión del pago de las prestaciones debidas. En ese orden de ideas el patrono no puede asumir una conducta que lesione a los derechos que el trabajador ostenta para recibir el pago de sus prestaciones, ya que la legislación lo prohíbe.

Otro de los artículos que regula la protección a las prestaciones laborales es el siguiente: Artículo 12. “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Al analizar el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441, estipula expresamente que no se puede obligar al trabajador a renunciar a sus prestaciones que son debidamente reconocidas por la ley, siendo el caso que se firmase algún documento



donde conste tal extremo a la renuncia de tales beneficios, se debe de considerar a tal acto como nulo.

Artículo 24. “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”. El anterior artículo determina que el pago de prestaciones debe hacerse efectiva, en todos aquellos casos en los cuales se haya incumplido el contrato individual de trabajo, aun cuando el trabajador haya ocasionado tal situación el mismo tiene los derechos a que se le hagan efectivos su pagos de las prestaciones a las cuales se le determina dentro de su contrato laboral.

Artículo 46. “El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan”. En el caso de las instituciones colectivas dentro del derecho de trabajo en Guatemala, se han reconocido a los Sindicatos y de conformidad con el Código de Trabajo Decreto 1441, los mismos pueden exigir el pago de las prestaciones laborales que les corresponden a sus miembros ante el o los patronos.

Artículo 47. “Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan



contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean parte del contrato, cuando la falta del cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”. Al suscribirse un contrato colectivo de trabajo, entre el contenido del mismo debe de figurar el tema de las prestaciones laborales, lo cual se intuye que son parte de toda relación entre patrono y trabajadores.

Artículo 74. “Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247, respectivamente. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal”. Aunque la relación de trabajo se suspenda, es necesario que se tome en consideración que el pago de las prestaciones es un factor fundamental para que se pueda dar por terminada la misma, de lo contrario la misma subsiste.

Artículo 80. “El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan”. En ese sentido el artículo 80 del Código de Trabajo Decreto 1441, se ha estipulado que el trabajador que sea despedido de forma injustificada, puede acudir a los órganos jurisdiccionales competentes, con la finalidad de exigir el pago de las prestaciones en los casos en que no se hayan hecho efectivas las mismas.



En ese orden de ideas los artículos antes enumerados, denotan la importancia que la legislación nacional le ha dado a las prestaciones laborales con la finalidad de que se respete la protección legal que la legislación ha reconocido. Por ello al hacer un análisis de la legislación, específicamente en el Código de Trabajo Decreto 1441, la misma ha establecido que ante toda relación laboral en Guatemala se debe de observar el estricto cumplimiento de las prestaciones laborales.

4.2 Las formas de vulneración del pago de prestaciones laborales

Debido a que las relaciones laborales al constituirse enmarcan la obligación del patrono para realizar el pago de las prestaciones laborales, por lo cual se ha buscado la manera de vulnerar e incumplir las mismas entre las cuales se puede destacar: La firma de documento al iniciar o finalizar la relación laboral, donde los trabajadores renuncian expresamente al pago de las prestaciones laborales, lo cual se le da un matiz de legalidad y creencia, sin embargo el artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441 ha enfatizado que tales actos deben de considerarse como nulos.

El pago parcial de las prestaciones, es decir el pago incompleto de las mismas no de manera proporcional, el patrono considera que ha cumplido con el trabajador y que no puede ser obligado a realizar lo que en verdad corresponde. La contratación por contrato de servicios profesionales para evitar el pago de prestaciones laborales. Este es un caso típico en la actualidad en la cual los patronos idean y contratan a través de un contrato de servicios profesionales con el afán de querer ocultar una relación laboral y de esa manera evitarse el pago de las prestaciones laborales correspondientes.



4.3 Causas y efectos de la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales

El principio de irrenunciabilidad tiene como objetivo el proteger los derechos mínimos de los trabajadores, por lo cual toda renuncia a los derechos contemplados a favor de ellos debe de considerarse como nulas, además de tomar muy en cuenta que es una disposición constitucional, específicamente en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo.

Al vulnerarse las prestaciones laborales en el caso del patrono se consideran que las causas son de índole económica, ya que se pretende que no se sufra perdidas en el patrimonio a favor del trabajador. En cuanto a los efectos que se producen en primer término está la violación a la ley por parte del patrono y por ende ser susceptible de ser parte en un proceso ante los órganos jurisdiccionales de trabajo para el pago efectivo a favor del trabajador. En relación a los trabajadores al vulnerarse las prestaciones laborales a las cuales tiene el legítimo derecho, se le violenta su derecho a tales beneficios, pero a su vez se le reconoce la facultad de acudir a un órgano jurisdiccional de trabajo para el reclamo de las mismas.

4.4 La reclamación de prestaciones laborales en la actualidad

La reclamación de las prestaciones laborales en la actualidad en cuanto a las relaciones individuales de trabajo corresponden exclusivamente a los trabajadores, quienes pueden acudir como primera opción a la Inspección General de Trabajo, para



que se puedan resolver tal conflicto ante un inspector de trabajo a través de una conciliación. En caso de fracasarse en la Inspección General de Trabajo, se puede acudir ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para iniciarse el juicio correspondiente y que las pretensiones expuestas sean resueltas en una sentencia.

En el caso de las relaciones colectivas de trabajo, el sindicato respectivo puede acudir al juzgado de trabajo competente para promover la conciliación y exponer el tema del pago de las prestaciones laborales a favor de sus integrantes que conforman el sector laboral, ante el patrono quien ha vulnerado tal derecho. En el caso de que la conciliación no tenga resultados positivos, los trabajadores pueden ir a huelga para reclamar el pago de las prestaciones, siempre que la misma haya sido declarada legal.

4.5 Propuesta de reforma al Artículo 272 del Código de Trabajo

Con la finalidad de sancionar a los patronos que vulneran el pago de las prestaciones laborales, se ha visto la necesidad de reformar el Artículo 272 del Código de Trabajo para aplicar mayores sanciones al sector patronal:

Artículo original:

Artículo 272. "El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:

- a) "Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no



agrícolas”.

- b) “Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales”.
- c) “Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”;
- d) “Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas”.
- e) “Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas”.
- f) “Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 63, 87



y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales”

- g) “Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas”.

Una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el Artículo 275 del presente Código. Si al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa, previa verificación del cumplimiento.

Si el Infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme el Artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falta. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que



se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el Artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falta. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

Si el infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo 426 del presente Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.

La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento respectivo y que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de una año de su imposición si no hubiere reincidencia, por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivó.

Para acceder a la información de este Registro se deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala.



El importe de las multas impuestas en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo.

Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social.

Propuesta de reforma:

Artículo 272. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) “Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre diez y veinte salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”.
- b) “Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes, para las actividades no agrícolas”.
- c) “Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra



ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre diez y veinticuatro salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas”;

- d) “Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre diez y veinte salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas”.
- e) “La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales si se trata de patronos; y de cinco a quince salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas”.
- f) f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores”.
- g) “Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre cinco y quince salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de quince a treinta salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha



surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

Es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente, pero que no sea el ente encargado de aplicar las multas y cobrarlas pues se podría prestar a corrupción por parte de los empleadores y los inspectores de trabajo, porque como se sabe Guatemala es un país sumamente vulnerable a esta situación. También es necesario que la sanción impuesta no permita que se pueda exonerar el cincuenta por ciento (50%) si el empleador manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, esto sería como premiarlo por algo que tuvo que haber hecho desde el inicio y en si en la literal a) del artículo en mención se necesita una sanción más drástica pues en repetidas ocasiones los empleadores hacen caso omiso al pago de prestaciones laborales aun cuando se evidencia que existe una relación laboral y las personas por miedo a que no den referencias laborales o por ignorancia no se atreven a reclamar lo que por derecho les corresponde.

Hay que hacer conciencia de esta problemática en Guatemala y de imponer sanciones verdaderamente significantes para los empleadores y así ellos se ven en la obligación de cumplir la ley y no proteger sus intereses económicos.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las prestaciones laborales son el producto de los principios laborales que inspiran al derecho laboral en Guatemala, por lo cual deben de ser respetadas y cumplidas a favor del trabajador, la forma principal de evadir las prestaciones laborales por parte de los patronos es a través de la firma de documentos por los trabajadores renunciando a tales beneficios o suscribiendo contrato de otra índole lo que limita el cumplimiento de la ley y la defensa de los derechos laborales de los empleados mismos que deben de ser protegidos por la Inspección de General de Trabajo quien deberá de cumplir con su mandato.

Las sanciones para los patronos no son suficientes en la actualidad, lo que cabe la necesidad de reformar la legislación nacional, como lo es el caso del Artículo 272 del Código de Trabajo, con la finalidad de ejercer una mayor presión en el sector patronal y que los mismos cumplan con el pago justo de las prestaciones laborales a favor de sus trabajadores. Así como realizar las actividades necesarias por parte de la Inspección General de Trabajo para que hagan de conocimiento de los trabajadores la nulidad de los documentos que firman para renunciar a las prestaciones laborales que les corresponden, Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una mejor estructuración en sus dependencias con la finalidad de que las mismas puedan ejercer un mayor control sobre las relaciones laborales en el territorio nacional.





BIBLIOGRAFÍA

ARRIBAS, Luis. **La inspección del trabajo**. Madrid, España: Ed. Instituto de estudios políticos, 1975.

BOLTAINA BOSCH, Xavier. **Intervención de la administración pública en las relaciones laborales**. Barcelona, España: Ed. Universidad de Barcelona, 2010.

BLANCH RIVAS, Josep M. **Teoría de las relaciones laborales**. Barcelona, España: Ed. UOC, 2003.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Bueno Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico, tomo III**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CHAVÉZ, Raúl. **Diccionarios jurídicos temáticos, Vo. IV**. México: Ed. Mexicana, 2000.

CABEZAS CARCACHE, Horacio. **La encomienda, historia general de Guatemala tomo II**. Guatemala: Ed. Guatemala, Asociación de Amigos del País, Fundación para la Cultura y el Desarrollo, 1994.

DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Bueno Aires, Argentina. Ed: Porrúa, 1976.

FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

HERRERA, José. **La aplicación de las normas laborales en el espacio**. Bogotá D.C: Ed. Universidad Javeriana, 2004.

<http://www.definicionlegal.blogspot.com/2015/05/> **contrato-individual-por-obra-determinada**. (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/> **contrato-de-trabajo-a-plazo-fijo** (Consultado: 20 de junio de 2017).



<http://www.derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/> **contrato-de-trabajo-por-tiempo-indeterminado** (Consultado: 20 de Junio de 2017).

http://www.filosofia.net/materiales/sofiafilia/fyc/fyc_4_13.html (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.hipernova.cl/LibrosResumidos/Historia/LosRomanos/> **esclavidudroma.html** (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/> **enciclopediaoi/tomo1/21.pdf** (Consultado: 15 de mayo de 2017).

http://www.juicios.cl/dic300/autonomia_de_la_voluntad.htm (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.lahora.gt/la-bonificacion-incentivo-y-sus-efectos-en-el-salario-e-impuesto-parte-i/> (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.mayatikal.com/la-esclavitud-maya> (Consultado: 20 de junio de 2017).

<http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/>. (Consultado: 16 de mayo de 2017).

<https://www.contratosfacil.com/document/50b396c64286c/> **contrato-individual-de-trabajo-por-obra-determinada** (Consultado: 20 de junio de 2017).

<https://www.definicion.mx/salario> (Consultado: 20 de junio de 2017).

<https://www.gestion.org/recursos-humanos/.../> **que-es-el-contrato-colectivo-de-trabajo** (Consultado: 20 de junio de 2017).

HUMERES MAGNAN, Héctor. **Patronos y obreros**. Chile: Ed. Jurídica de Chile Ahumada 1931, 1965.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Guatemala, junio 2005.

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



ROLDÁN CATALÁN, Karen Dinorah. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala **La creación del fondo de garantía obligatoria para garantizar el pago de indemnización y prestaciones laborales.** Guatemala, noviembre 2007.

SANTOS FLORES, Brenda Yesenia. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Guatemala, mayo 2008.

TRUEBA, Alberto. **Nuevo derecho administrativo del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1971.

VÁSQUEZ GONZÁLEZ, Ana Lily. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala **Análisis jurídico de los contratos laborales de los trabajadores del estado en el departamento de Guatemala.** Guatemala, julio 2005.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala **La necesidad de adecuación legal en la base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Guatemala, junio 2006.

Legislación:

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

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