

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS
EMBARAZADAS, EN BASE A PROCESOS JUDICIALES Y SUS INCIDENCIAS**

MARITZA NOEMI RODRIGUEZ PEREZ

GUATEMALA, ABRIL 2024

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS
EMBARAZADAS, EN BASE A PROCESOS JUDICIALES Y SUS INCIDENCIAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARITZA NOEMI RODRIGUEZ PEREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2024



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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jacome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfrido Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Mario Ruben Barrios
Vocal: Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Secretario: Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos

SEGUNDA FASE:

Presidenta: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro
Vocal: Lic. Dimas Camargo
Secretaria: Licda. Doris Anabela Gil Solis

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. MARCOS MAURICIO ZACARIAS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARITZA NOEMI RODRIGUEZ PEREZ, con carné 200111523,
 intitulado VIOLACION AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS
EMBARAZADAS, CON BASE EN PROCESOS JUDICIALES DEL PERIODO 2011-2014 DEL
JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO
DE GUATEMALA

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECIOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 17 / 01 / 2024 f)

Lic. Marcos Mauricio Zacarias
 ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor (a)
 (Firma y Sello)





Guatemala 17 de enero del 2024

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



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la Maestra de Educación para el Hogar Maritza Noemi Rodriguez Pérez, que se titula: "VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, CON BASE EN PROCESOS JUDICIALES DEL PERIODO 2011-2014 DEL JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", el cual durante el desarrollo de la investigación se sugirió a la maestra y desarrollando la temática del trabajo bajo el tema: "VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, EN BASE A PROCESOS JUDICIALES Y SUS INCIDENCIAS". Declarando que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley; por lo que manifiesto lo siguiente:

- A) El trabajo analiza jurídica y doctrinariamente los antecedentes del derecho de las trabajadoras, especialmente la inamovilidad de las que se encuentran en estado de gestación, el contenido técnico, así como científico de la tesis se adecua respecto de los preceptos constitucionales y leyes específicas del derecho de trabajo.
- B) Los métodos y técnicas de investigación que se emplearon para la realización del trabajo de tesis fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. El método analítico, descomponiendo la definición de inamovilidad de las trabajadoras embarazadas en cada una de las partes para estudiarlas con la finalidad de descubrir la esencia del mismo. También se utilizó el método sintético, enlazada la relación abstracta esencial con las relaciones concretas. Es decir, se construye un tejido teórico cuyos vínculos son la ley existente y la doctrina relacionada con el derecho laboral. Así mismo, se hizo uso del método inductivo, obteniendo del mismo las propiedades generales a partir de las propiedades singulares. El método deductivo, se utilizó para estudiar las características generales de los contratos afines al tema de estudio, de esa manera establecer las características particulares del fenómeno objeto de la presente investigación.



- C) En cuanto a la redacción de la presente tesis, fue revisada y cumple con las normas requeridas por el normativo actual, además la bibliografía es actual y la necesaria para desarrollar la presente investigación.
- D) La conclusión discursiva y bibliográfica son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis. Después de reunirme con la Maestra de Educación para el Hogar Maritza Noemi Rodriguez Pérez, le sugerí el cambio de nombre del tema, así como varias correcciones a los capítulos, introducción y bibliografía de su trabajo, siempre bajo el respeto de la posición científica e ideología la sustentante estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones. La contribución científica de la presente tesis, radica principalmente en proponer la inamovilidad de las trabajadoras embarazadas, para que pueda regularse y garantizarse la seguridad y certeza jurídica, así como los derechos que se desprenden de este tipo de la mujer trabajadora.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos En el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



Lic. Marcos Mauricio Zacarías
ABOGADO Y NOTARIO

Marcos Mauricio Zacarías

Abogado y Notario

Colegiado



D.ORD. 252-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MARITZA NOEMI RODRIGUEZ PEREZ**, titulado **VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, EN BASE A PROCESOS JUDICIALES Y SUS INCIDENCIAS**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

[Handwritten signature]
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 GUATEMALA, C. A.
DECANO

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.
SECRETARIA





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque siempre está presente en mi vida
Sosteniéndome y guiando mis pasos. A Él sea la
Gloria y la honra por siempre.

A MIS PADRES:

Pablo Roberto Rodriguez Hernández, María Virginia
Pérez Cruz, Por su amor y apoyo incondicional ya que
son los más importante de mi vida, después de Dios,
los amo.

A MI ESPOSO:

Nelson Rabí Luc Gómez, gracias por estar a mi lado
apoyándome en este proceso.

A MIS HIJOS:

Fredy Roberto Luc Rodriguez, Carlos Rabí Luc
Rodriguez, Erick Misael Luc Rodriguez, para que
sepan que, con Dios, nuestros padres y esfuerzo
podemos alcanzar nuestras metas.

A MIS HERMANOS:

Henry Rodriguez Pérez, Rosmery Rodriguez Pérez y
Juan Pablo Rodriguez Pérez Q.E.P.D, por su amor y
apoyo siempre. Marta Barrios que es como mi
hermana porque me apoya siempre que la necesito.



A MIS CATEDRATICOS:

Porque cada uno de ellos dejaron pensamientos, enseñanzas y ejemplo, gracias a ello soy una profesional, donde se encuentren que Dios los bendiga.

A MIS AMIGAS:

Yuli, Kellyn, Blanca, por estar durante tantos años cultivando nuestra amistad a pesar de la distancia.

A:

Mi casa de estudios, la Tricentenario y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala; y mi amada Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

En el trabajo de investigación se desarrollaron aspectos relevantes referentes al tema investigado que se consideran de suma importancia en las relaciones laborales a nivel nacional, derivado del derecho que las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación tienen y que en el medio laboral guatemalteco sufren de vulneración de sus condiciones laborales, no solo porque no respetan las normas laborales y las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, por lo que se hace necesario establecer los criterios que tienen los órganos jurisdiccionales al momento de resolver los casos que se les plantean al respecto sobre esta problemática.

El estudio está orientado a conocer los alcances jurídicos derivados de las vulneraciones de las condiciones laborales en Guatemala cuando estas son generadas por el patrono derivado del incumplimiento de la inamovilidad que por ley le corresponde a las trabajadoras embarazadas en el medio laboral guatemalteco, cuáles son los fines de la inamovilidad, los diversos tipos de contratos, las obligaciones y derechos con que cuentan las partes de la relación laboral y cómo afecta a estas la falta de cumplimiento por parte del patrono de las premisas laborales.



HIPÓTESIS

La falta de supervisión de la Dirección General de Trabajo sobre los contratos de trabajo en la iniciativa privada, provocan la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras en estado de gestación por parte del patrono.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis, se utilizó el método deductivo, partiendo de lo general a lo particular, y el método inductivo, partiendo de elementos particulares, para establecer las conclusiones generales, asimismo, se desarrolló una investigación descriptiva explicativa, analizando la temática escrita con anterioridad, relacionada con la tesis. Se analizaron las normas legales que existen sobre la investigación, el contrato laboral y sus elementos, así como las condiciones de laborales pactadas por las partes de la relación laboral en el derecho interno guatemalteco.

Sí fue comprobada la hipótesis, se pudo determinar que existen despidos injustificados por parte de los patronos al momento de tener conocimiento del embarazo de sus trabajadoras bajo la argumentación que ya no podrán ser suficientemente productivas para la empresa, esto a pesar de existir disposiciones legales que les otorgan el derecho de inamovilidad a dichas trabajadoras, lo cual no ha sido impedimento para que los patronos les despidan.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El Estado	1
1.1. Estado y sus conceptos jurídicos	1
1.2. El Estado y su origen	3
1.3. El Estado y características	4
1.4. Tipos de Estado	5
1.5. El Estado como garante de los derechos ciudadanos	9
1.6. Garantías constitucionales	13

CAPÍTULO II

2. Trabajo y previsión social	17
2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	17
2.2. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	21
2.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	25
2.4. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	27
2.5. Estructura administrativa	28
2.6. Inspección General de Trabajo	32
2.7. Funciones de la Inspección General de Trabajo	34
2.8. Atribuciones especiales de la inspección general de trabajo	40

CAPÍTULO III

3. Derechos humanos y el trabajo	43
3.1. Derechos humanos. Conceptos	43



3.2. Derechos humanos y su ámbito internacional	47
3.3. Evolución histórica de los derechos humanos	52
3.4. Declaración Universal de Derechos Humanos	56
3.5. Organización de las Naciones Unidas	57
3.6. Clasificación internacional de los derechos humanos	59

CAPÍTULO IV

4. Inamovilidad laboral y el contrato de trabajo	63
4.1. Conceptos de contrato	63
4.2. Contrato de trabajo y sus tipos	67
4.3. Regímenes especiales de trabajo	69
4.4. Derechos y deberes de los trabajadores	74
4.5. Obligaciones y prohibiciones de los patronos	77
4.6. Contrato de trabajo	80
4.7. Principios protectores del derecho laboral	84
4.8. Regulación de las condiciones de trabajo y sus elementos	86
4.9. Terminación de las relaciones laborales y la inamovilidad	87
CONCLUSION DISCURSIVA	97
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se generó derivado de las denuncias y problemáticas laborales en la actualidad a nivel nacional, se estudian los elementos jurídicos y las figuras jurídicas laborales que componen el entorno del problema planteado relacionado con el derecho de inamovilidad que gozan las trabajadoras embarazadas y la falta de cumplimiento por parte de los patronos, condiciones de trabajo en las empresas y las consecuencias jurídicas que tales actos provocan.

La investigación ha sido desarrollada contemplando el estudio jurídico laboral, que permita determinar, cuáles son los principales efectos jurídico laboral que resultan cuando un patrono despide a una trabajadora en estado de gestación a pesar de existir prohibición al respecto, o en su caso cuando realiza cambios en las condiciones laborales existentes, consabidos que la estabilidad laboral es uno de los principales pilares del Derecho Laboral, considerando que, el presente estudio tiene como objetivo primordial establecer el principal efecto provocado por los actos patronales encaminados a vulnerar los derechos de las trabajadoras embarazadas, determinando asimismo las recomendaciones necesarias para producir legislación que evite este tipo de atropello por parte del patrono, a fin de evitar una desventaja mayor en las relaciones patrono - trabajador.

En el Capítulo Uno se desarrolla todo lo relacionado al Estado, conceptos, características, historia, principios jurídicos con el fin de determinar en forma clara cuáles son los derechos que nacen del trabajo, las actividades que se desarrollan a través del trabajo y cómo el derecho regula estas actividades.

En el Capítulo Dos, se estudia lo relacionado al ente gubernamental que regula en forma interno los derechos laborales, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente rector de todas las actividades de las relaciones laborales, en el entorno comercial, industrial y gubernamental de Guatemala, sus órganos administrativos y cuáles de estos



están a cargo de velar por el buen desempeño de las relaciones laborales, los mecanismos que utiliza el Estado para poder efectuar una efectiva supervisión de las relaciones laborales en Guatemala.

En el Capítulo Tres, se estudian los derechos humanos como parte esencial del ser humano y de los trabajadores, principios, historia y clasificación estableciendo su importancia dentro de las relaciones laborales a nivel nacional e internacional.

En el Capítulo Tres, se estudia el problema a estudiar la inamovilidad en que consiste como afecta el contrato de trabajo, cuales son las normativas relacionadas con la relación laboral y cuales son las normativas nacionales e internacionales que velan por los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas.

Las conclusiones con relación al tema desarrollado, están basadas primordialmente en cada una de las fases de la investigación, sobre las cuales se han recogido los diversos aspectos que la legislación laboral nacional e internacional manifiestan los aspectos que instituciones gubernamentales manifiestan sobre las relaciones laborales, las consecuencias de los cambios en las condiciones laborales en forma unilateral por parte del patrono y sus principales consecuencias jurídicas.

Se realizan las recomendaciones que se consideran pertinentes para el tema abordado, siendo el resultado de un análisis de los diferentes inconvenientes y dificultades constatadas mediante el desarrollo de esta investigación, con el fin de concientizar a los órganos estatales pertinentes para garantizar los intereses laborales de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. El Estado

En todas las sociedades del mundo moderno, el Estado se constituye en el ente que toma control de las decisiones internas de cada nación, en todos sus aspectos, constituyéndose por medio del gobierno de turno en la figura jurídica que debe encargarse de velar por el bienestar de los ciudadanos que habitan en su espacio territorial, creando con ello las condiciones de gobernabilidad y servicios públicos para la atención de la sociedad.

1.1. Estado y sus conceptos jurídicos

Siendo reconocido que el Estado se conforma como una organización constituida políticamente con elementos especiales como lo son el territorio, la población, un gobierno establecido en una jurisdicción limitada por las fronteras y los demás Estados que se conforman en su caso como colindantes de su territorio.

El Estado esta jurídicamente organizado dentro de un determinado territorio correspondiente al mismo dentro de la cual competen sus actividades y jurisdicción, siendo el Estado el Poder soberano encargado de la protección del pueblo, personas pertenecientes a este territorio, satisfaciendo necesidades, intereses y seguridad.



La Constitución Política de la República de Guatemala indica como concepto del Estado lo regulado en su Artículo 140 que indica:

Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo.

A su vez el Artículo 141 conceptúa uno de los principales elementos del Estado que la Soberanía, la cual indica que es:

Soberanía. La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos, es prohibida.

Para el autor Jellinek el Estado está constituido por un espacio físico en mención se denomina territorio, asimismo, al conjunto de personas se le denomina pueblo o población y al poder que se tiene internamente el órgano que lo administra es el Estado que ejerce lo que se conoce como el poder político.

El Estado se conoce como una entidad soberana que puede ejercer la gobernanza por medio de sus funciones políticas, sociales y económicas en un área geográfica definida.

En términos jurídicos y sociales, el Estado se define como la forma y organización de la sociedad, el gobierno y la determinación de las normas para la convivencia humana.



Para el autor Ossorio ¹ manifiesta en su obra como concepto de Estado, lo siguiente

“Estado. Dar una definición del Estado y, sobre todo, hacerlo en pocas líneas, ofrece dificultades porque se trata de un concepto muy discutido. Por ello es preferible limitarse a decir que, según Adolfo Posada, el Estado “es una organización social constituida en un territorio con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política”, y que para Capitant es “grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno”.

1.2. El Estado y su origen

Las características y conceptos modernos del Estado es una transformación histórica a través de los años y el tiempo, que han ejercido sus propuestas y características supeditado a siglos que han permitido la creación de los actuales estados, con incipientes rasgos desde el imperio, monarquía y los estados feudales como referentes históricos del Estado.

No todos los Estados han nacido en las mismas condiciones y con las circunstancias de desarrollo, cada uno ha tenido en su momento diversas circunstancias que les han permitido desarrollarse en su estrato social y sus habitantes para constituirse en los actuales Estados.

¹ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 382 (Consultado: 12 de noviembre 2023)



El origen y la creación de un Estado, puede decirse que es la creación, reforma e implementación de las instituciones necesarias para que en un país se puedan implementar las acciones jurídico social para el bienestar y el progreso de sus habitantes por medio de acciones jurisdiccionales de sus gobernantes.

1.3. El Estado y sus características

En el transcurso del tiempo, conforme han ido evolucionando las sociedades, se han ido definiendo y enumerando diferentes características para la figura jurídica como es el Estado, siendo sus elementos esenciales la población, el territorio donde cuenta su asentamiento y su soberanía.

Entre las características que reconocen a un Estado como tal y las cuales se consideran como propias de su identidad, son las siguientes:

- a. Población o conjunto de personas que habitan en un lugar determinado
- b. Territorio determinado y limitado políticamente
- c. Gobierno que administra su accionar
- d. Conjunto o sistema de leyes que rigen dentro de su territorio del Estado, regularmente propiciados por una Constitución o en su caso como una carta magna.
- f. Impuestos propios
- g. Soberanía delegada por los ciudadanos
- h. Funciones estatales relacionados con seguridad interna y externa, bienes y servicios públicos, y el medio ambiente.



- i. División de poderes.
- j. Delimitación de fronteras en su territorio.
- k. Democracia o el sistema utilizado para los procesos electorales.
- l. El Estado tiene el poder coercitivo para ejercitar la fuerza en forma legalizada ante la población
- m. Sistemas de servicios públicos para acceder a los beneficios públicos como la educación, salud, seguridad.

Los elementos anteriores en su conjunto forman las características que revisten a los Estados modernos, con alguna variante en alguna de las características, pero con el mismo resultado, el reconocimiento del Estado.

1.4. Tipos de Estados

Desde sus inicios los Estados tienen características especiales que los diferencian entre sí, estos se han asentado conforme ha transcurrido el tiempo, formando el hombre las sociedades donde existe la economía, seguridad, los bienes, inician las regulaciones y necesidad de tener un ente regulador de la población, alguien al mando.

Cada Estado formado se ha desarrollado de diferente forma a lo largo de la historia, derivado de diferentes acontecimientos o necesidades, por lo que, alrededor del mundo existen diferentes Estados formados con sus pensamientos, tradiciones y costumbres.

Se clasifican en la siguiente forma:

- A. Estado Unitario:



Tiene como características que el Estado tiene un centro unificado de poder político a través de sus autoridades locales y autorizadas, que extienden sus actividades en todo el territorio del estado respectivo, autorizadas por la misma autoridad central, a su vez, tiene un poder legislativo para hacer leyes para todo el país; un poder judicial que aplique las leyes existentes en todo el país y establezca una Corte Suprema con jurisdicción a nivel nacional.

Tiene una constitución política única que rige en todo el territorio, con la cual se vinculan todas las instituciones del Estado y los ciudadanos antes mencionados.

El estado Unitario puede clasificarse en Estados Centralizados, Descentralizados definiéndose de la siguiente forma:

Estados Unitarios Centralizados

Se caracterizan por considerado el único estado o en su caso el gobierno central siendo este como único estado que hace leyes y reglamentos para su población. En este tipo de Estado, su gobierno, ya sea democrático o antidemocrático, no permite el sufragio universal a representantes locales o regionales de ningún tipo, quienes, si los hubiere, son designados únicamente a discreción del gobierno central para dirigir o controlar su gobierno o políticas administrativas, se manifiesta por un control estatal rígido.

Estados Unitarios Descentralizados



Es cambiante en varios aspectos al anterior, ya que el poder en todos los ámbitos de la administración, circulación por el Estado, impuestos, determinados excedentes fiscales y líneas de financiación, equipos e instalaciones de trabajo, instituciones públicas, educación, etc. es casi igual en la mayoría o en todos ellos. Aunque no se considera autónomo porque no tiene la facultad de hacer sus propias leyes, se limita a hacer ordenanzas y reglamentos. Su gobierno local puede ser un representante del gobierno central elegido por la gente de la localidad, o puede ser mixto.

B. Estados Regionalizados

Los países autónomos regionalizados son países que han tenido un historial de centralización o descentralización pero que gradualmente han otorgado mayor autonomía a las regiones individuales que los conforman. El grado de autonomía puede variar entre cada país, y los países regionales a menudo se caracterizan por estar conformados por federaciones de facto, con la salvedad que el grado de autonomía es lo suficientemente alto.

En este caso, la única diferencia entre un estado federal y un estado autónomo es la fuente del poder: en un estado autónomo, el gobierno central transfiere o devuelve ciertos derechos y poderes a la región, mientras que, en un estado federal, son las regiones que han transferido parte de sus poderes al gobierno central.

C. Estado Complejo



Se caracterizan por un orden jurídico integral que rige tanto la jurisdicción federal como otras jurisdicciones locales, y es simétrico o asimétrico en cada estado. Dado que cada estado tiene jurisdicción federal y local, pero está sujeto a la constitución federal, son un acuerdo federal con autonomía interna en cada parte de la federación, lo que significa que las unidades federales pueden incluso adoptar sus propias instituciones internas, constituciones y sus propias políticas internas. y organización administrativa.

D. Estados Dependientes

Estos son países que no están incluidos en otro país, pero dependen de él para ejercer uno o más de sus derechos soberanos.

E. Monarquía

Es un país donde la familia representa los intereses y la identidad del país bajo el monarca como jefe de estado.

F. República

El máximo representante del Estado es el presidente electo a votación popular para representarlos en base a los intereses de la sociedad y no propios, ya que el poder es delegado de la población, estará a cargo en su función por un tiempo determinado estipulado constitucionalmente.



G. Aristocracia

Un determinado grupo social privilegiado determina la forma de gobernar el Estado, este tipo de estado viene desde la antigüedad como lo son en roma y japon. Era una manera común de asumir el poder después de los procesos políticos.

1.5. El Estado como garante de los derechos ciudadanos

El Estado esta conformado para protección de sus habitantes, sus elementos en conjunto se sincronizan para que el bienestar social sea una realidad, tomando en consideración que los elementos principales del Estado son su territorio, población, soberanía y gobierno propio, estos tienen funciones políticas con el fin de lograr el cumplimiento de la seguridad y el cuidado de su población.

No solo se trata del resguardo de la población, también el cumplimiento de las normas jurídicas internas y las internacionales con el fin de resguardar a la persona como ser humanos privilegiado de derechos, así, también se necesita organización y concentración en las funciones y metas del estado, para esto existen las divisiones de poder, quienes serán los encargados de crear, regular y verificar el cumplimiento de las normas dentro del territorio del Estado.

La ley suprema de los países que se encuentra regulada en sus Constituciones Políticas, las cuales le otorgan a cada Estado sus principales funciones y características para regir en su territorio, singulares para un país, y esenciales para el bien común social y



desarrollo de un Estado, buscando regular la seguridad pública, la educación, el acceso a la salud, entre otros.

El Estado como tal debe como premisa el garantizar los derechos humanos de su población y de las personas que lo habitan, con la premisa de evitar en lo posible la interferencia estatal en las decisiones particulares, a excepción que estas afecten a la población. El Estado debe proteger los derechos humanos significa tomar medidas para garantizar que terceros no interfieran con su disfrute. Por ejemplo, los estados deben proteger las oportunidades educativas asegurándose de que los padres y los empleadores no impidan que las niñas asistan a la escuela.

El Estado debe realizar si fuera el caso en defensa de los derechos humanos tomar medidas que fueran necesaria para garantizar la implementación efectiva de los derechos en cuestión, en Guatemala los Derechos Humanos se encuentran garantizados a nivel constitucional, por lo tanto son obligatorios su cumplimiento y respeto, siendo un fin común dentro de la sociedad el respeto a ellos.

Los Acuerdos Internacionales que han sido ratificados por el Estado de Guatemala por medio de su Congreso, dentro del accionar jurídico representan un gran interés dentro del Estado, por lo que tales disposiciones se convierten en disposiciones jerárquicamente equivalentes a la constitución, por lo que deben de tomarse siempre en cuenta bajo cualquier circunstancia y en el día a día, laboral, acceso a la educación y a la salud y la seguridad del pueblo.



Todos los Estados deben estar comprometidos y definir claramente la obligación de garantizar los derechos cumplimiento interno de lo probado normas y prácticas nacionales y obligaciones interamericanas derechos humanos.

El estado de derecho no puede separarse de una sociedad democrática. El marco legal y político caracterizado por el poder supremo derechos humanos, no sólo porque el ejercicio del poder no debe ser una violación arbitraria del ejercicio real de los derechos humanos, sino porque en una democracia constitucional la parte norte de la actividad gubernamental debe orientarse hacia lo que es defender los derechos humanos de todas las personas. El estado es el garante de los Derechos humanos tanto en el hogar como en el interior y de la ley internacional.

La participación es una directriz política importante para la arquitectura constitucional de las sociedades y el estado democrático de derecho, pero ha sido ignorada, olvidada e incluso distorsionada por las versiones cerradas y unilaterales del poder político y financiero instaladas en las estructuras dominantes en los últimos años. El desarrollo político del país se logra creando un país donde todas las instituciones funcionen para el bien común.

Históricamente los movimientos obreros y socialistas, abrieron un camino para que el Estado comenzara a intervenir en la sociedad. Para el autor Hegel quien en sus obras formuló una distinción clara entre ambas e intentó caracterizarlas puntualmente: La sociedad, como el reino de lo particular, de lo privado; y el Estado como la forma más



perfecta de organización social, encarnación de la razón. Un endiosamiento del Estado:

"El hombre debe su entera existencia al Estado".

Estos fines del Estado, la seguridad y los derechos fundamentales, el orden y la justicia, se logran a través de los medios a disposición del gobierno, que son el poder, el poder político y la autoridad. Cuando un gobierno abusa del poder suprimiendo el orden, crea un gobierno de facto o autoritario sin respeto por los derechos humanos básicos.

El poder se forma por el consentimiento de los ciudadanos a través del voto y está garantizado por la ley electoral. Otro elemento es el uso del poder. A través de estos instrumentos, el poder político pretende promover el bien común con contenido moral. El peligro del poder político radica en el uso del poder puro fuera del marco de la ley. De esta forma, el poder, una vez adquirido, puede ser abusado en manos de un grupo o individuo.

Los mecanismos jurídicos que actualmente cuenta la sociedad civil le permiten reaccionar contra los abusos de poder, teniendo el acceso a la toma de decisiones, con el fin de revocar el mandato de sus representantes, en la lucha contra la corrupción, esta línea de moralidad tiende a lograr que la política, el poder político y las autoridades se enmarquen dentro del marco de la ética.

La sociedad civil hoy se opone al abuso de poder, exige el poder de decisión, quita el mandato a sus representantes y exige la lucha contra la corrupción, línea ética que



muchas veces alcanza en el marco de las normas éticas en la política, el poder de los políticos y autoridades.

1.6. Garantías constitucionales

Siendo la Constitución Política de la República la máxima expresión jurídico en el ámbito guatemalteco, al mencionar su solo nombre las personas reconocen que todas las normativas vigentes tienen su origen y están generadas , ratificadas por la carta magna o se la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo por lo tanto la ley suprema del país y bajo esta se encuentran las demás leyes Ya sean ordinarias o especiales, con el campo de aplicación estatal en todas las acciones de la administración pública, las que se rigen bajo el manto de la Constitución Política de la República.

La Constitución Política de la República resguarda a la persona y sus derechos, regulando tal acción en su Artículo 44 que indica:

“Artículo 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

A su vez el Artículo 175, establece la jerarquía constitucional de las normas reguladas en esta, indicando que:



“Artículo 175. Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.

Las leyes calificadas como constitucionales requieren, para su reforma, el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad”.

Establece a su vez la obligatoriedad para el órgano judicial de acatar y respetar las normativas constitucionales, tal prerrogativa se encuentra regulada así:

“Artículo 204. Condiciones esenciales de la administración de justicia.

Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

El Estado como ente responsable de la sociedad, debe garantizar el bienestar común de la sociedad, para ello debe hacer uso de todas sus funciones, siempre con la prioridad de respaldar al ser humano, estas funciones no deben de ser por el beneficio propio, mucho menos con el fin de devaluar cierta parte poblacional, las garantías constitucionales son de ayuda limitante en cuanto al poder que se le otorga al Estado y recurso de ayuda en cuanto a violaciones de Derechos Humanos se refiere.

Así, las garantías son protecciones o amparos jurídicos que la sociedad brinda a los individuos para asegurar la vigencia de determinados derechos. Sin embargo, este santuario o protección necesita ser incrementado para que tenga las características y cualidades esenciales de la verdadera seguridad.



En cuanto al ámbito internacional, La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano promulgada en el año de 1789, regula en su Artículo 12, uno de los principales principios constitucional siendo esta la garantía de los derechos del ser humano, tal normativa indica:

Artículo 12. "La garantía de los derechos del hombre y del ciudadano necesita una fuerza pública. Esta fuerza, pues, se instituye para la ventaja de todos y no para la utilidad particular de aquellos a quienes se confía."

Por lo anterior, El Estado debe respeto a los derechos de los ciudadanos, debiendo utilizar todas las herramientas jurídicas y sociales con que cuenta para garantizar a la sociedad la paz y el bienestar en todos sus aspectos.





CAPITULO II

2. Trabajo y previsión social

En la República de Guatemala, el ente estatal encargado del trabajo y la previsión social es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual como institución del Estado tiene como función primordial, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, la previsión social y la administración interna del mismo, encargado de velar por el desarrollo, la aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes al derecho de trabajo que toda la población guatemalteca tiene derecho conforme las disposiciones constitucionales y ordinarias, reguladas por la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo fue creado mediante Decreto 1117 del Congreso de la República; esto durante el gobierno de la Revolución de 1944, manifestando en ese momento que corresponde a dicho Ministerio entre otras actividades la de orientar la política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.



Cuando se trata del tema relacionado con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene sus orígenes en la palabra Ministerio la cual proviene del latín *ministerium* que cuya traducción al español significa **servicio**, por ello etimológicamente al definir o establecer el significado de la palabra ministerio éste deriva en órganos que han sido creados para brindar servicio.

La Real Academia de la Lengua Española, al momento de definir el concepto de ministerio lo conceptualiza como:

“Gobierno del Estado, considerado en el conjunto de los varios departamentos en que se divide”.

A su vez manifiesta otra definición indicando que es:

“Cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de un Estado”.

El Diccionario Santillana manifiesta su concepto de ministerio como:

“Cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de un país”.

Para el autor Manuel Ossorio² conceptualiza al ministerio como:

“Conjunto de ministros nombrados por el Poder Ejecutivo para regir cada uno de los departamentos que lo componen, tal acepción equivale a lo que en los regímenes parlamentarios se denomina Gabinete. También, cada uno de los departamentos regidos por un ministro en que se dividen las funciones ejecutivas del gobierno. Asimismo, el

² Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Página 45



edificio donde funcionan las oficinas que cada ministro tiene a su cargo. En acepciones más amplias, cualquier cargo, empleo o destino. Toda ocupación, oficio o menester. Empleo o uso a que se dedica una cosa o bien”.

Suele asociar el concepto de ministerio con la persona que lo dirige o se encuentra a cargo de la dirección y administración de los ministerios u órganos en que se divide el Estado, siendo estas personas los Ministros de Estado, quienes a su vez cuentan con el respaldo de viceministros como es el caso de Guatemala.

Citando al autor Manuel Ossorio, conceptualiza a el Ministro de la siguiente forma:

“A los efectos que interesan al Derecho Político, el jefe de cada uno de los departamentos en que se divide la gobernación del Estado y que, en el régimen constitucional, es responsable de todo lo que en su respectivo ramo se ordena.

Los ministros, además de dirigir los departamentos ministeriales que están a su cargo, deben refrendar los decretos firmados por el Jefe del Estado, sin cuyo requisito carecen de validez. Por eso se ha discutido en la doctrina si los ministros integran el Poder Ejecutivo, o si este se encuentra unipersonalmente atribuido a su titular, siendo la segunda interpretación la prevaleciente”.³

Por los anteriores conceptos se entiende que el ministerio es parte del Estado y a su vez el ministro es la persona encargada y responsable del Ministerio, quien para efectos de

³ Ibid. Página 465



la representación del mismo interactúa con todos los órganos que forman parte del Estado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, es el órgano estatal que por disposiciones legales tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social, la cual debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, las cuales son de vigilancia administrativa las que no son de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Otras actividades delegadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social son la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo.

El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.



En el Ministerio de Trabajo la Dirección General de Trabajo como parte importante del ministerio, se encarga de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales, órgano que en el Código de Trabajo aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo conforme lo regulado en el Artículo 276.

2.2. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha ido evolucionando durante el transcurso del tiempo, para constituirse en la estructura actual, esta institución gubernamental ha evolucionado en el transcurso del tiempo, sufriendo diferentes formas de identificación conforme las regulaciones legales vigentes en su momento.

En los gobiernos posteriores a la revolución social de octubre de 1944, marca el inicio de la transformación de este ente estatal, significando un drástico cambio en su estructura y materia de relaciones de trabajo con otras disciplinas; ya que la legislación laboral que hasta ese entonces existía fue derogada, decretándose nuevas disposiciones ya que las que habían en ese entonces, para el tiempo y las condiciones sociales se había convertido en obsoleta.

Influyo en sobremanera las nuevas necesidades de la clase trabajadora en cuanto al Derecho del Trabajo; por la importancia que estas disposiciones tienen, se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando para el efecto los respectivos mecanismos y órganos estatales.



El primer antecedente administrativo laboral que se tiene conocimiento es el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido con el fin de mejorar el desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se encontraban la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

El 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo 7o. establecía que: "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares".

Al principio el ministerio de trabajo se encontraba adjunto a otro ministerio, tal y como lo regulaba el Artículo 16 del mencionado decreto, que establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes:

"Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". (Arto. 17, numeral VI).



La organización antes mencionada fue modificada mediante el Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, por medio de este decreto el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de **Ministerios**, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

Entre los nueve Ministerios creados, se encuentra el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Conforme el transcurso del tiempo y a medida que se fueron incrementando los cambios sociales, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cuál, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, instituciones que a la fecha son pilares del Ministerio de Trabajo y Previsión.

En cuanto al antecedente más similar al actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra en su creación el 8 de febrero de 1947, por medio de la creación del Código de Trabajo, Decreto número 330 de él Congreso de la República, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que regula en su artículo 274 lo siguiente: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...".

Cabe mencionar, que a pesar de su creación, el ministerio siguió ligado y desarrollándose



dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso:

"El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

Conforme fue transcurriendo el tiempo y la necesidad de crear órganos especializados se crea el ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, el cual tiene su fundamentación el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (página 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

El 29 de abril de 1961, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más significativas que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, se hace uniforme hasta la actualidad dicho nombre en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



Cronológicamente, el actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha sido identificado y representado en su momento por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En la actualidad la norma jurídica que rige los aspectos administrativos y funcionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el Decreto No. 114-98 del Congreso de la República “Ley de Organismo Ejecutivo”, el cuál derogó el Decreto No. 1117.

2.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene entre sus funciones el resguardo de los derechos constitucionales y sobre todo salvaguardar los derechos que se establecen en el Código de Trabajo como ley laboral primordial de Guatemala.

En cuanto a las funciones gubernamentales y jurídicas que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentran contenidas principalmente en el Decreto 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo que establece:

a.- Promueve y armoniza las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.



b.- Estudia, discute, y cuando es de beneficio para el país, recomienda la ratificación y el velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

c.- Aprueba los estatutos, reconoce la personalidad jurídica e inscribe a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.

d.- Coordina con el Ministerio de Relaciones Exteriores, la representación del Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como vela por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

e.- Administra y descentraliza, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, con el fin de diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

f.- Promueve el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

g.- Diseña la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores, siendo la ejecución de los programas de capacitación competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

h.- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el



mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

2.4. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con su propia estructura administrativa, siendo su distribución jerárquicamente de la manera siguiente:

Un Ministro

Dos Viceministros

Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo

Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo

Dirección Administrativa

Consejo Técnico y Asesoría Jurídica

Dirección de Estadística del Trabajo

Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo

Dirección General de Trabajo

Inspección General de Trabajo

Dirección General de Previsión Social.

Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones. Como establecimos el Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República, las labores esenciales las constituyen la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. A nivel gubernamental es la autoridad superior en materia laboral, ejerce jurisdicción en toda la República y este órgano desempeña sus



Funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

Disposiciones legales que rigen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 1) Constitución de la República
- 2) Código de Trabajo; y
- 3) Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

2.5. Estructura administrativa

La estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra regulada por el Acuerdo Gubernativo No. 83-2007 de fecha 9 de marzo del 2007, que determina:

“Artículo 1. Se reforma el artículo 5, el cuál queda así: “Artículo 5. Estructura Administrativa: Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así: **Funciones Sustantivas:** Este nivel está integrado por: a) Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los Organos Temporales que puedan crearse: b) Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General; c) Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General; d) Dirección General de Trabajo; e) Dirección General de Previsión Social; f) Dirección General del Empleo; y, g) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado. **Funciones Administrativas:** Este nivel está integrado por: a) Dirección Administrativa; b) Dirección de la Unidad de Administración



Financiera -UDAF-; y, c) Dirección de Recursos Humanos. **Funciones de Apoyo.**

Técnico: Este nivel está integrado por: a) Consejo Técnico y Asesoría Jurídica; b) Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística; c) Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo, con rango de Dirección General; y, d) Dirección de Sistemas de Información. **Funciones de Control Interno y de Coordinación:** a) Unidad de Auditoría Interna -UDAI-; y, b) Coordinación de Direcciones Regionales.”

“Artículo 2. Se reforma el artículo 8, el cuál queda así: “Artículo 8. **Jerarquía del Ministro.** El Ministro es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes que le asignan al Ministerio. **Es el funcionario de superior jerarquía en el Ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República para los asuntos propios de su ramo.** Para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades siguientes: Secretaría General, Secretaría de Comunicación Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección de Sistemas de Información, Unidad de Auditoría Interna, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística, Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo y Coordinación de Regionales.” Artículo 3. Se reforma el artículo 9, el cuál queda así: “Artículo 9. **Jerarquía de los Viceministros.** Los viceministros tienen jerarquía inmediata inferior a la del Ministro para el despacho y dirección de los negocios del ramos y no tienen subordinación entre si; sustituirá al Ministro en caso de falta temporal, correspondiéndole en su orden al de mayor antigüedad. Para el debido cumplimiento de sus funciones los Viceministros se integran de la forma siguiente: 1. Viceministro de Trabajo: Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo y Procuraduría de la Defensa del Trabajador. 2.



Viceministro Administrativo-Financiero: Dirección Administrativa, Dirección de la Unidad de Administración Financiera y Dirección de Recursos Humanos. 3. Viceministro de Previsión Social: Dirección General de Previsión Social, Dirección General del Empleo y Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado. El Ministro de acuerdo a las necesidades administrativas, podrá asignar a cada Viceministerio, además de las enunciadas anteriormente, otras unidades afines a sus áreas de trabajo”.

Artículo 5. Se reforma el artículo 20, el cual queda así:

“Artículo 20. **Dirección General de Empleo.** Son atribuciones de la Dirección General de Empleo, las siguientes: 1. Diseñar la Política Nacional de Empleo, de Capacitación Técnica y Formación Profesional. 2. Diseñar e implantar estrategias de comunicación, para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios Público Nacional del Empleo. 3. Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales. 4. Registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos. 5. Estudiar los problemas de los trabajadores migrantes. 6. Diseñar y coordinar la ejecución de las Políticas Activas de Empleo. 7. Registro y control de las instituciones de capacitación técnica y formación profesional. 8. Colaborar con los empleadores y trabajadores, en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables. 9. Efectuar los estudios para la utilización de la asistencia técnica y económica ofrecida por los organismos internacionales, gobiernos y entidades nacionales y extranjeras, de acuerdo con os fines



del Ministerio. 10. Mantener relación permanente con los organismos, gobiernos y entidades que ofrezcan becas para estudiantes y trabajadores guatemaltecos y proponer mediante una selección objetiva de los candidatos, asimismo, evaluar periódicamente los estudios y comportamiento de los becarios favorecidos. 11. Recibir, administrar e invertir para el cumplimiento de sus fines, los recursos económicos que el Estado, empresas, organismos o entidades otorguen a la Dirección del Empleo. 12. Promover e incentivar la Capacitación Técnica y Formación Profesional del recurso humano guatemalteco, a través del otorgamiento de becas, ayudas económicas y créditos para la educación en el trabajo, a efecto de asesorar, aprobar y supervisar la ejecución de los programas de capacitación dirigidos a trabajadores guatemaltecos, que éste Ministerio requiere de las empresa que contratan personal extranjero. 13. Asesorar y administrar en forma eficiente y eficaz los recursos económicos provenientes de la autorización de permisos laborales a extranjeros y de la recuperación de créditos educativos. 14. Modificar el monto del aporte que, en concepto de capacitación indirecta, realizan los empleadores al obtener permisos de trabajos de personal extranjero, de acuerdo a la reglamentación interna. 15. Registro y control de empresas privadas e instituciones públicas, que estén legalmente obligadas a preparar guatemaltecos en su capacitación técnica y formación profesional.

Artículo 10. Se reforma el artículo 37 transitorio, el cuál queda así:

“Artículo 37. Transitorio. La Dirección General del Empleo sustituye en todos sus derechos y obligaciones a la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, a su vez en lo que respecta al Departamento para el Fomento de Becas y demás programas que a la fecha ha funcionado en la Dirección sustituida, así como la recepción, administración e inversión de los recursos provenientes del aporte que realizan los



empleadores en concepto de capacitación indirecta, al obtener permisos de trabajo de personal extranjero.”

A pesar de lo anterior, fue necesario reglamentar el procedimiento de cada uno de los órganos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a fin de coordinar sus funciones, en tal sentido se promulga el Acuerdo Gubernativo No. 242-2003, estableciéndose las funciones administrativas e institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de su Reglamento Orgánico Interno, habiendo entrado en vigencia a partir del 29 de abril del año 2003.

2.6. Inspección General del Trabajo

Se ha determinado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra integrado por diversos órganos, entre estos la Inspección General de Trabajo, es considerada como uno de los que tienen mayor preponderancia dentro del andamiaje administrativo laboral, siendo su participación a nivel nacional de vital importancia en el control y adecuada aplicación de la legislación laboral a nivel empresarial y de los trabajadores.

Las atribuciones de la Inspección General del Trabajo se encuentran reguladas en forma genérica en los Artículos 278 al 282 del Código de Trabajo, en tal sentido, la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo, a los arreglos directos y



conciliatorios que se suscriban entre los trabajadores y patronos ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia.

Es tal la importancia de esta dependencia, que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tal y como lo regula el Artículo 380 del Código de Trabajo.

Entre las funciones administrativas más importantes ejercidas por los inspectores de trabajo, se encuentra la comprobación en las empresas del país de las violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale de encontrar alguna violación a las leyes laborales vigentes.

Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor conforme la violación detectada (Artículo 281).

Una peculiaridad importante en la designación y función del Inspector de Trabajo, es la autoridad y honorabilidad que el Código de Trabajo les confiere determinando que: "(...)



la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho".

2.7. Funciones de la Inspección General del Trabajo

Las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, contenidas en los Artículos 278 al 282 que establecen todo lo relacionado al tema.

La función primordial de la Inspección General de Trabajo, es velar por medio de su cuerpo de inspectores, que todos los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez, existiendo para tal efecto la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven juicios punitivos, promoviendo la sustentación y finalización de los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



Está regulado en el Artículo 278 del Código de Trabajo. (Reformado por el artículo 2 del decreto número 1486 del Congreso de la República). 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. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323, se utiliza para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente entre trabajadores y patronos, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así también como en algunos casos a requerimiento de



Los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene en:

1. Incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
6. Concesión y pago de los períodos pre y postnatales.
7. Pago o concesión de periodos de lactancia.
8. Interviene en despidos de mujeres embarazadas.
9. Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva
10. Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
11. Despidos indirectos.
12. Cambios de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo.
14. Constataciones de calidad de trabajadores activos.
15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
16. Verificar convenios colectivos y certificar convenios de pago suscritos ante los inspectores de trabajo.
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.



20. Revisa las planillas de salarios.
21. Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
25. A través de una resolución se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
26. Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.
27. Realiza asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:
 - a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
 - b) Si se paga o no salario mínimo;
 - c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
 - d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
 - e) Si se da protección física al trabajador;
 - f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
 - g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
 - h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
 - i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
 - j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;



- k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);
- l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
- n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
- ñ) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- o) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
- p) Si existen extintores contra incendios; y
- q) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.

Además la inspección General de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social número ocho guión ochenta (8-80) del nueve de mayo de 1980, le otorga potestad para extender cartas poder, autorizar permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua, autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución; en los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

De conformidad con el decreto número veintitrés guión setenta y nueve (23-79) del



Congreso de la República (postmortem), la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en caso de fallecimiento del trabajador.

La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

De conformidad al Acuerdo Gubernativo número trescientos cuarenta y seis (346) del veintiuno de diciembre de mil novecientos sesenta, las empresas tienen facultad para determinar quiénes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.

De conformidad al artículo doscientos veintitrés (223) del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.

La Inspección General de Trabajo, según el Artículo 73 del Código de Trabajo la



Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de Trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el inspector de trabajo levantará y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

La Inspección General del Trabajo es la institución estatal encargada de velar por la relación existente entre los trabajadores y patronos, siendo su principal función la protección del trabajo y del trabajador. Dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se constituye en uno de los principales órganos administrativos, siendo este el encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral. Su marco legal se encuentra contenido dentro de los artículos 278 al 282 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica.

2.8. Atribuciones especiales de la Inspección General de Trabajo

Casos especiales son atendidos:

Pago de prestaciones post-mortem



Notificar denuncia y proyectos de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Recuento en casos de Huelga

Verificar la capacitación en caso de Permisos de extranjeros

Notificación de despido indirecto

Inspecciones de oficio, Etcétera

Como se puede observar son múltiples las denuncias que pueden ser presentadas y son atendidas por los Inspectores de Trabajo de esta Sección, cada caso tiene un sustento legal, los servicios siguientes:

Servicios de la Inspección General del Trabajo

Denuncia a Empresas

Denuncia a Trabajadores

Trámite para la autorización de reglamentos interiores de trabajo

Fórmulas para cálculo de prestaciones

Permiso de trabajo a menores

Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC

Como órgano ejecutor de la legislación laboral.

En la actualidad derivada de los efectos que ha dejado la Pandemia Covid19 en todos los aspectos jurídicos y sociales en Guatemala, se encuentran que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, han señalado que están conscientes que esta dependencia debe ser fortalecida y modernizada, tomando acciones al respecto para



respaldar en mejor forma las acciones de este órgano, por lo que habilitaron denuncias electrónicas, habilitación de diversos expedientes administrativos en forma electrónica entre otros cambios que han realizado con el fin de garantizar al trabajador la defensa de sus derechos.



CAPÍTULO III

3. Derechos Humanos y el trabajo

La humanidad desde la antigüedad ha buscado con afán el reconocimiento de sus derechos sociales e individuales, los cuales se relacionan con el trabajo desempeñado, por lo que en el transcurso de la historia humana se han logrado una diversidad de logros que han permitido a la sociedad avanzar en el resguardo de los derechos individuales y sociales de todos los seres humanos, tanto en el derecho laboral como en los Derechos Humanos en general a nivel nacional como internacional, lo cual requiere un estudio constante para establecer sus orígenes y actuales alcances.

3.1. Derechos humanos. Conceptos

Para el ordenamiento jurídico guatemalteco la fundamentación de los derechos humanos parte desde la Constitución Política de la República la cual hace énfasis en el resguardo de estos por medio de los órganos estatales que fueron creados por el Estado con el fin de lograr el bienestar social, para tal propósito se requiere establecer los conceptos y elementos de lo que se considera derechos humanos.

Los Derechos Humanos, se consideran como aquellos derechos inherentes al ser humano, los cuales se adquieren desde el nacimiento de la persona, con el derecho a la vida como su principal sustento, aunado a otros derechos como lo son la seguridad y el acceso a la salud derechos adquiridos al nacer, siendo considerados como derechos



primarios, cabe señalar que además de estos existen otros derechos como los son los políticos y sociales que han sido reconocidos a través del tiempo dentro de los cuales destacan el de ser electo y elegir en caso de votaciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala identifica los derechos humanos en su Título II, regulando lo siguiente:

Artículo 3. Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

La vida está catalogada por la mayoría de tratadistas jurídicos como el principal derecho humano el cual genera la cimentación de los demás derechos de todos los seres humanos.

Siendo la vida unos de los primordiales derechos del ser humano, ya que sin la existencia de la vida misma no existiría el hombre físicamente, por lo que se considera que partiendo de este derecho los demás se consolidan en cada estrato de la vida cotidiana, por lo que se privilegia este derecho emanando los demás, por lo que Los Derechos Humanos son aquellos derechos inherentes al ser humanos meramente por su existencia misma teniendo vida y raciocinio, estos derechos no son transmisibles y deben ser protegidos por el ser humano y los estados donde el hombre se desarrollará el resto de su vida.

Los Derechos Humanos, se consideran un conjunto de derechos y libertades fundamentales para el desarrollo individual de las personas y su misma convivencia, estos derechos están constituidos se encuentran plenamente regulados en la



Constitución Política de la República en Guatemala y pueden ser estudiados con el derecho internacional y los tratados en derechos humanos que el Estado de Guatemala ha suscrito con el fin de resguardar los mismos, ya sea en territorio nacional o en territorio internacional, asimismo en cuestión de derecho comparado igualmente de cada país, estos mismos derechos pueden verse en algún momento restringidos por causas naturales o leyes específicas dentro de cada país para el manejo del bien común en la sociedad.

Para el autor Ossorio, Manuel en su obra, manifiesta el concepto de derechos humanos como:

“Derechos humanos. Hacia 1970 empezó a circular en el lenguaje internacional esta expresión, que en principio parece superflua, por cuanto su contenido no difiere del tradicionalmente designado como derechos de la personalidad o derechos individuales (v.). Tal vez, aunque con escasa conciencia en los más, se quiera aludir al espíritu y a la letra de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (v.), aprobada por las Naciones Unidas en 1948.⁴

En todo caso, cuando de derechos humanos se habla por diplomáticos, políticos y periodistas se hace referencia casi siempre a una transgresión supuesta o real del respeto que el hombre merece como individuo, como ciudadano y como integrante de la comunidad universal. De manera más singular aun, tales violaciones se denuncian en algunas repúblicas iberoamericanas que han padecido procesos demagógicos o soportan

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 312



el flagelo de la subversión social (v.), con reacciones vehementes, de las que no pueden estar ajenos ni el error frecuente ni siquiera el exceso cuando los represores no solo sirven la vindicta pública, sino que también encuentran satisfacción corporativa de una venganza específica. Lo notable es que los que más recuerdan los derechos humanos en países ajenos son los que sistemáticamente y desde su misma instauración los han atropellado de fronteras para adentro para con sus súbditos, y, más allá de sus límites fronterizos, en invasiones ocasionales o en las enquistadas en sus zonas de influencia, precisamente en los sistemas colectivistas, que se prevalecen de su poderío bélico potencial para impedir toda investigación acerca de la materia”.⁵

Los derechos humanos están íntimamente ligados a los derechos individuales, el mismo autor Ossorio, Manuel los conceptualiza así:

“Derechos individuales. Conjunto de aquellos de que gozan los individuos como particulares y que no pueden ser restringidos por los gobernantes. Como medio de garantizarlos, a partir de la Revolución francesa (Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano por la Asamblea Nacional de 1789), se consagran en las Cartas fundamentales de todos los países civilizados. Son Derechos individuales: el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad ante la ley, al trabajo, a la libertad de pensamiento, de expresión, de reunión, de asociación, de circulación, de defensa en juicio, entre otros”.⁶

Existe una relación marcada entre los derechos humanos y los derechos individuales, a tal grado que se confunden ambos conceptos.

⁵ Ibid. Pág. 313

⁶ Ibid. Pág. 313



3.2. Derechos humanos y su ámbito internacional

Los derechos humanos aún siendo algo inherente al ser humano por su naturaleza desde su propia existencia, no han sido reconocidos como se conocen en la actualidad durante el desarrollo de la historia de la humanidad, ya que en la antigüedad nunca tuvieron el valor legal y moral correctos dentro de la sociedad.

En las épocas antiguas era nula o casi irreconocible por los imperios o gobernantes, la existencia de los derechos humanos a nivel mundial, ya que del estudio de los actos de la humanidad se ha escrito que los gobernantes o algunas clases sociales privilegiadas ejercían un control y abuso de derecho de propiedad, libertad, ya que la gente era utilizada como maquinaria en los campos y de explotación para la materia prima, sin reconocerles ningún tipo de derecho o emolumento alguno, más que el hecho de que se les diera el alimento por su trabajo.

En cuanto al trato inhumano que se ha generado a través de la historia, puede decirse que los pueblos de color, eran considerados personas de menos valor y discriminadas, hasta la fecha, existen todavía algunos resabios de tales discriminaciones en pueblos del continente africano, aunque muy poco y con normas reguladoras en cada país, se siguen escuchando casos contra estas personas.

Los Derechos Humanos surgen en conflictos y proceso que han surgido en la historia de la humanidad a nivel global contra ideales que afectan los derechos que por pura existencia nos corresponden.



En el año 539 antes de Cristo, se considera para las Naciones Unidas como una fecha significativa, derivado que se cree se da el origen incipiente de los Derechos Humanos, cuando las tropas de Ciro el Grande quien fuera conquistador de Babilonia, realiza una proclama en la cual se encarga de la liberación de los esclavos, exclamando posteriormente que cada hombre es libre de escoger la religión que quisiera y estableció la igualdad racial, siendo este acto de reconocimiento más antiguo de los derechos humanos en la sociedad.

En el continente europeo en el año 1215 es creada el documento conocido como la carta Magna, considerado por muchos autores como el documento que marcó los inicios de la democracia actual, esta fue decretada y aceptada por el Rey Juan de Inglaterra, también es conocida como La Gran Carta, siendo uno de los derechos destacados dentro de esta carta otorgar la potestad a las viudas de no volverse a casar si poseía propiedades o garantías de igualdad ante la ley.

Conforme el avance histórico de la humanidad han surgido nuevos reclamos de aceptación de derechos humanos, siendo los más importantes del siglo XV la libertad de pensamiento y de acción dándose su reconocimiento en Italia durante la época del renacimiento.

Históricamente está comprobado que los reconocimientos que los pueblos y sociedad han logrado, se debe a sacrificios de muchas personas y de cruentas batallas entre los propios ciudadanos de un Estado o en entre estados, tal es el caso de las guerras



suscitadas en el siglo XIX, guerras mundiales que se consideran como uno de los mayores incidentes que han marcado la historia del ser humano.

Estas guerras con sus episodios de violencia atroz, fueron utilizadas para generar un sin fin de vejámenes para las partes en conflicto, resultando en violaciones de los derechos humanos, desde la explotación de las personas en campos de concentración privando de libertad a gente inocente, llegando a poner fin a parte de Europa y Asia, las cuales se encontraban en ruinas, habiendo muerto millones de personas las cuales quedaron sin hogar y padeciendo hambrunas.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, en el mes de abril de 1945, se reunieron cincuenta delegados de países en San Francisco con el fin de una celebrar una Conferencia de Naciones Unidas para lograr establecer la Organización Internacional de Naciones Unidas como un organismo internacional que promoviera la paz y así tratar de evitar guerras en el futuro, siendo los ideales de la organización, los que se establecieron en el preámbulo al Acta Constitutiva, siendo estos ideales los cimientos de lo que serían los derechos humanos a nivel internacional.

El acta constitutiva de la Organización de Naciones Unidas dice:

“Nosotros, la gente de las Naciones Unidas, estamos decididos a proteger a las generaciones venideras del azote de la guerra, la cual dos veces en nuestra vida ha producido un sufrimiento incalculable a la humanidad”.



El Acta Constitutiva de la nueva organización de las Naciones Unidas entró en vigencia el 24 de octubre de 1945, fecha que se celebra cada año como Día de las Naciones Unidas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada por la Organización de Naciones Unidas en 1948 propone como fundamento el resguardo a muchos de los derechos humanos actualmente reconocidos.

Para 1948, la nueva Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se había apoderado de la atención del mundo. Bajo la presidencia dinámica de Eleanor Roosevelt (entonces viuda del presidente Franklin Roosevelt) defensora de los derechos humanos por derecho propio y delegada de Estados Unidos ante la ONU, la Comisión se dispuso a redactar el documento que se convirtió en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A Roosevelt se le atribuye la inspiración del documento, se refirió a la Declaración como la Carta Magna internacional para toda la humanidad, la cual fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Al constituirse la Declaración Universal de los Derechos Humanos esta regula en el Artículo 1 el motivo por el cual se regulan los derechos humanos a fin de garantizar a la humanidad una mejor sociedad por lo que indica:

“La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han resultado en actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y la llegada de un mundo donde los seres humanos gocen de libertad de expresión y creencia y sean libres del miedo y la



miseria se ha proclamado como la más alta aspiración de la gente común... Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Luego de estas declaraciones, han sido decretadas una diversidad de tratados entre los países alrededor del mundo e incluso se han formado varias comisiones, organizaciones que buscan el bien común dentro de los derechos humanos.

En el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República reconoce a los tratados de derechos humanos una jerarquía similar a ella, habiendo regulado en su Artículo 46 lo siguiente:

“Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

En la actualidad los derechos humanos están presentes en casi todas las actuaciones del Estado y no se diga de la humanidad como tal, predominante en el discurso político, social y cultural, más aún en donde surgen conflictos y procesos a escala local, nacional y global en defensa de modelos o intereses a menudo contrapuestos. En cuanto a los derechos humanos en los aspectos sociales, estos se se presentan en las reivindicaciones y demandas de sectores vulnerables y de movimientos sociales, así como en la defensa de privilegios por parte de sectores de poder.

Los derechos humanos en el campo de los conflictos políticos se ven inmersos en el hecho de defender intereses de poder ya sean estos de índole público o privado con el



fin de legitimar los abusos que se cometen contra la dignidad de terceros. Los derechos humanos en cuanto a los conflictos de índole internacional, como se han visto últimamente con guerras internacionales, surgen en la evaluación de naciones y gobiernos, a veces en función de comportamientos atroces, y otras, con el fin de defender intereses ajenos a los derechos humanos y para justificar intervenciones externas.

3.3. Evolución histórica de los derechos humanos

En Europa se iniciaron las ideas que generaron la constitución de los derechos humanos, conforme fueron solidificándose se fue expandiendo su difusión en los Estados internacionales, desarrollando aportes de la diversidad de pueblos y culturas, las cuales se conjugan con las demandas de dignidad y autonomía, por lo que no se puede establecer con exactitud un lugar o Estado que pueda indicarse sea el lugar de nacimiento de tales derechos.

Lo más recientes en cuanto a la creación y difusión de los derechos humanos, se encuentra en La Declaración Universal de los Derechos Humanos que actualmente ya tiene de vigencia alrededor de 70 años, y para los efectos de normas legales trascendentales para la humanidad siendo considerándose como la **Carta Magna Internacional** para toda la humanidad sobre los derechos humanos.

Antes de la promulgación de tal Carta Magna Internacional, existían algunas normativas en tratados que establecían la necesidad de poder otorgar a la humanidad el reconocimiento de sus derechos en el tratamiento igualitario a todos los seres humanos



sin discriminar el lugar de su nacimiento o vivienda. El órgano internacional incipiente para ese entonces que en la actualidad se conoce como Las Naciones Unidas da el origen de los Derechos Humanos actuales.

El reconocimiento más antiguo relacionado con los derechos humanos se encuentra en una promulgación de Ciro el Grande gobernante de Babilonia, quien liberó a los esclavos, e hizo la declaración que cualquier hombre era libre de escoger la religión que quisiera y estableció la igualdad racial, siendo estos los primeros cimientos e indicios de los derechos humanos, la relevancia de tal pronunciamiento, se encuentra en los registros históricos en lo que se conoce como el Cilindro de Ciro, se puede decir que estas disposiciones fueron utilizados para la regulación de los cuatro primeros artículos de la actual Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En cuanto a otros hallazgos históricos relacionados con los derechos humanos se encuentra en Mesopotamia, en el Código de Hammurabi, el cual ha sido reconocido como la primera ley escrita que regulaba derechos de las personas, inclusive incluyendo la conocida Ley del Tali3n, estableciendo el principio de proporcionalidad de la venganza, es decir, la relación entre la agresión y la respuesta, que para ese entonces era considerado un avancen en la proporcionalidad de la respuesta a una agresión.

Posteriormente se encuentran otros vestigios en la cultura griega en la cual se logran divisar grandes avances del derecho, siendo considerada la cuna de la democracia y nuevos conceptos sobre la dignidad humana para ese entonces, considerando la idea de



un hombre en libertad siendo ciudadano, considerando que en ese tiempo no todas las personas tenían el privilegio de considerar la ciudadanía.

El cambio de las monarquías en el siglo XV, generó que el sistema feudal desapareciera como régimen político de Europa, lo que repercutió en la evolución social posteriormente que diera lugar a la Revolución francesa. Durante el siglo XV, se da en 1492 el descubrimiento de América, lo que hace un reacomodo de fuerzas políticas, económicas y sociales de esa época, tal descubrimiento generó abusos sobre los indígenas por parte de sus conquistadores, lo que generó la reflexión sobre los aspectos más inadmisibles e inhumanos de la colonización, lo que propició en su momento la promulgación de Las Leyes de Indias y la Corona Española se vio en la necesidad de establecer normas para proteger a la población indígena.

Hay hechos de extrema importancia en los derechos humanos, siendo estos:

La Petición de Derechos (1628), que protegía los derechos personales y patrimoniales;

El Acta de Habeas Corpus (1679), que prohibía las detenciones sin orden judicial;

La Declaración de Derechos (1689), que consagraba los derechos recogidos en los textos anteriores, estos fueron grandes avances jurídicos para la protección de los seres humanos.

En cuanto al continente americano, la diversidad de pensamientos, propiciaron que los pueblos solicitaran por medio de movimientos sociales mejoras a sus condiciones de vivencia, encontrando las primeras grandes declaraciones en las colonias inglesas que habitaban en Norteamérica, impulsadas por sus conflictos con la corona inglesa: en junio



de 1776 se proclamó la Declaración de Derechos de Virginia y en julio la Declaración de Independencia de los Estados Unidos.

La Declaración de Independencia, redactada por Thomas Jefferson, afirma entre sus enunciados que los participantes:

"Sostenemos como verdaderas evidencias que todos los hombres nacen iguales, que están dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables, entre los cuales se encuentra el derecho a la vida, a la libertad y a la búsqueda de la felicidad..."

Tal declaración de reconocimiento de los derechos del hombre, tuvo en la sociedad y pueblo americano tremenda influencia que repercutió en el resto del mundo ya que el pueblo estadounidense en su momento se caracterizó por ser participó de la esclavitud en la mayoría de los estados de la unión americana, generando en su momento la guerra civil en los Estados Unidos de América, por lo que declarar a todos los hombres con derechos iguales fue un gran logro y el inicio de una nueva etapa en esa nación.

Posterior a la declaración de independencia de los Estados Unidos de América, se dieron los sucesos en el continente europeo, con la Revolución Francesa, en 1789 se da la proclama en París de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, luego de esta declaración se da una segunda más trascendental en 1793 y una posterior en 1795 que fue más conservadora.

Todas estas declaraciones fueron generando ideas que posteriormente fueron retomadas por autores como Montesquieu y Rousseau, en el caso de Montesquieu, las utilizó para



criticar los abusos de la Iglesia y del Estado, por medio del estudio a las instituciones y costumbres francesas de la época, lo que dio repercusión en las formas precisas de la teoría del gobierno democrático parlamentario con la separación de los tres poderes, legislativo, ejecutivo y judicial, que fueron fundamentales en el resto del mundo, siendo estos controles los contrapesos gubernamentales por excelencia, lo que terminó en teoría con el poder concentrado que se mantenía en esa época.

Posterior a estas declaraciones en el siguiente siglo se dio la Revolución Industrial, de las reivindicaciones proletarias y de la conquista del reconocimiento del derecho de asociación, también se generan las nuevas luchas sociales, se dan los movimientos obreros emprenden la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva colectiva, de manera más amplia, es el momento en el que los trabajadores exigen sus reivindicaciones.

Se puede decir que la Declaración Universal de los derechos humanos es la cúspide del afán mundial de reconocer estos derechos en las personas.

3.4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el año de 1948 ya constituida la Asamblea General de las Naciones Unidas, se crea la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, esta se encuentra liderada por quien fuera la esposa del presidente norteamericano Franklin Roosevelt, la señora Eleanor Roosevelt quien era una conocida defensora de los derechos humanos, resultado de su trabajo la Comisión se dispuso a redactar el documento que se convirtió



en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual se le atribuye como un aporte de la señora Roosevelt, quien a su vez se refería a esta como la Carta Magna internacional para toda la humanidad, la cual fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La esencia de las normativas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se puede establecer en su preámbulo y en su Artículo 1, que indica: “La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han resultado en actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y la llegada de un mundo donde los seres humanos gocen de libertad de expresión y creencia y sean libres del miedo y la miseria se ha proclamado como la más alta aspiración de la gente común... Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

3.5. Organización de Naciones Unidas

La Organización de Las Naciones Unidas también conocida por sus siglas en inglés ONU, fue creada oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la mayoría de los 51 Estados Miembros signatarios del documento fundacional de la Organización, decretaran La Carta de la ONU y la ratificaran.

La ONU está conformada por varios órganos, siendo el principal ponente y siendo el Secretario General la figura pública principal de la ONU.

Actualmente se encuentra adheridas a la ONU 193 Estados que son miembros activos



de Naciones Unidas sin menoscabo de aquellos que están por formar parte de esta, siendo que la Organización de las Naciones Unidas es financiada por las contribuciones de los estados miembros, por lo que para el efecto los estados que deseen ser participe pueden hacer su solicitud al pleno para su aprobación.

Desde la creación de la ONU se ha tenido claro que su objetivo es la persecución del cumplimiento en cuanto a los Derechos Humanos promoviendo la paz e igualdad entre todos los países alrededor del mundo y principalmente su estados miembros quienes gozan de reconocimiento por este ente internacional.

La paz es uno de los fines principales para todo país, al encontrar paz y un pueblo tranquilo, se respetan los derechos humanos, claramente es una perspectiva muy objetiva, sin embargo existen mecanismos para la búsqueda de tal sueño, la ONU bajo el poder que tiene y su asamblea general, evita conflictos entre países evitando se desaten posibles conflictos llevados a la guerra y como resultado muerte de millones de personas, las armas nucleares son una amenaza para la paz mundial y un arma muy destructiva para el ser humano y el planeta tierra, gracias a al OIEA se ha encargado a investigar y asegurar que los materiales nucleares sometidos a salvaguardias se utilizan exclusivamente para fines pacíficos.

Los empleos donde la gente es explotada laboralmente, sus derechos son vulnerados, no teniendo un ambiente correcto para su desarrollo humano y laboral, incluso llevando a la muerte a civiles y trabajadores son las minas dejadas por los grupos guerrilleros en los diversos países donde se utilizaron, por lo que la ONU ayuda con la asistencia de



técnicos y el aporte de los Estados miembros para remover las minas y en su caso darle a la población las instrucciones para tener cuidado del peligro, darle apoyo a las víctimas en poder valerse por sí mismas. La ONU como organismo internacional se ha encargado de realizar un papel importante en cuanto a la divulgación y respeto de los Derechos Humanos alrededor del mundo, desde el control de los países hasta la desintegración de actividades, organizaciones, personas que alteren el orden mundial y vulneren los derechos humanos de las personas.

3.6. Clasificación internacional de los derechos humanos

Actualmente al hablar de derechos humanos, las personas piensan en una diversidad de conceptos y elementos relacionados con estos, siendo inherentes al ser humano, por lo que se han ido clasificando para darle un mayor énfasis por grupo el desarrollo humano en las diferentes actividades a lo largo de la vida.

Primera Generación. Derechos Civiles y Políticos.

Son los derechos que protegen las libertades individuales garantizando el poder participar en la vida social y política, teniendo igualdad y no habiendo discriminación en su desarrollo integral como ser humano, dentro de esta clasificación encontramos derechos como:

Libertad de Movimiento

Igualdad ante la ley, derecho a un juicio justo

Libertad de expresión y opinión



Protección derecho minorías

La privación de la vida está prohibida tanto como la tortura, penas de muerte o tratos crueles o degradantes, esclavitud, trabajos forzosos.

Segunda Generación.

Derechos Económicos Sociales y Culturales

Derechos socioeconómicos, se demanda al estado tener un bienestar que implemente acciones, programas y estrategias a fin de lograr que las personas gocen de manera efectiva y de su existencia, encontramos:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social

El derecho a trabajar en condiciones justas

El derecho a la educación y a gozar de los beneficios derivados de la libertad cultural y el progreso científico.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y su familia salud, alimentación, vivienda, vestido, etc.

Tercera Generación.

Derecho de los Pueblos

Dentro de esta generación encontramos los siguientes derechos:

La paz



La independencia económica

La identidad nacional y cultural

La coexistencia pacífica

El entendimiento y confianza

La cooperación internacional y regional

La justicia internacional

El uso de los avances de las ciencias y la tecnología

El medio ambiente

Cuarta Generación.

Tecnología, Internet y Comunicaciones -TIC-

Estos surgen a partir de las nuevas formas que cobran los derechos dentro de la evolución de la tecnología y el ser humano adentrándose al mundo de la web y el internet, la conexión alrededor del mundo y la interacción con otras personas dentro de la misma.

Dentro de estos encontramos:

El derecho de acceso a la informática

El derecho a acceder al espacio que supone la nueva sociedad de la información

Al uso del espectro radioeléctrico y de la infraestructura para los servicios en línea

El derecho a formarse en las nuevas tecnologías

El derecho a autodeterminación informática



C

C



CAPITULO IV

4. Inamovilidad laboral y el Contrato de Trabajo

Es de esencial interés el conceptualizar el Contrato de Trabajo como el vínculo que contiene las voluntades de la relación laboral, entre patrono y trabajador, estableciendo obligaciones y derechos para cada uno, pero sobre todo el interés existente en la sociedad de proteger los derechos de los trabajadores, blindándolo con ciertos privilegios de inamovilidad laboral al darse circunstancia especiales que ameritan tal protección jurídica.

4.1. Conceptos de contrato

En cuanto al tema del contrato de trabajo, hay una gran diversidad sobre su definición y elementos, en tal sentido el Manuel Ossorio conceptualiza al contrato, como:

“El pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”⁷

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, para encontrar un concepto de contrato, este se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su Artículo 18 que indica:

“El Contrato 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

⁷ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 166



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”.

Es necesario establecer las diferencias entre los conceptos de contrato y contrato de trabajo, que sin bien es cierto están reguladas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, tienen diferentes elementos y alcances, por lo que puede indicarse que las diferencias entre ambos conceptos son las siguientes:

Contrato: Es la figura jurídica que define el acuerdo de voluntades entre las partes participantes con el fin de producir efectos jurídicos.

Contrato de Trabajo: Es el acuerdo de voluntades, por medio de la cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios a un patrono por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

En la actualidad, las normas jurídicas que regulan el contrato laboral, suelen ser normas imperativas protectoras del trabajador, partiendo de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, que establecen condiciones laborales dignas.

Dentro de las relaciones personales subsisten los contratos de trabajo que nacen a la vida jurídica desde el momento en que una persona presta un servicio por cuenta ajena bajo la dirección de otro, y a cambio recibe de esta persona una retribución para satisfacer



sus necesidades; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un contrato de trabajo.

La duración de los contratos de trabajo está dividida en duración indefinida y duración determinada; estas formas de tiempo o plazo de duración de los contratos serán motivo de estudio posterior.

Anteriormente se determinaron los conceptos de contrato y de contrato de trabajo, estableciendo sus similitudes, pero es necesario establecer con claridad en que consiste el contrato de trabajo, para tal caso, el Código de Trabajo lo conceptualiza indicando que es:

“Es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (Patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución”.

Los contratos por su naturaleza se suscriben para que puedan tener efectos, debiendo contar por disposiciones jurídicas que ser celebrados en forma escrita para establecer en el mismo las condiciones imperantes en la relación entablada.

Pero que sucede en el ámbito laboral si derivado de un acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador, solo queda verbal el acuerdo y no se celebra en forma escrita?, el legislador en forma anticipa y previendo una falencia en tal sentido, atinadamente, regula en el Código de Trabajo tal situación, regulando en sus Artículos 18, 19, 28 y 30,



disposiciones que subsana para el área laboral el hecho de no existir contrato escrito, regulando que el contrato laboral se puede suscribir en forma verbal, por lo tanto, aunque no exista contrato de trabajo celebrado por escrito en la relación laboral esta subsiste.

No obstante la carencia de un contrato laboral por escrito, el acuerdo celebrado entre las partes se tiene por entendido que:

- a. La relación de trabajo existe y consecuentemente los derechos y obligaciones persisten entre las partes.
- b. Que el contrato se tendrá por celebrado a tiempo indefinido.
- c. Que lo argumentado por el trabajador se tendrá por cierto, salvo prueba en contrario.

En Guatemala, el Código de Trabajo determina que todos los trabajadores y patronos deben suscribir un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono eminentemente. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo.

En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador, fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se debe efectuar el trabajo.

La naturaleza jurídica del contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en la relación laboral, conforme quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. El elemento subordinación es esencial para diferenciar la relación de



trabajo de otras prestaciones de servicios, este distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

La diferencia entre un contrato normal del ámbito civil y un contrato laboral, radica entonces en la subordinación que el trabajador tiene ante las disposiciones del patrono, ya que los demás elementos jurídicos se cumplen con lo es la autonomía de la voluntad, solemnidad, entre otros.

4.2. Contrato de trabajo y sus tipos

La legislación guatemalteca tiene regulados diversos tipos de contratos dependiendo de la actividad a desarrollar, estos están claramente diferenciados y regulados en el Código de Trabajo, siendo en términos generales el el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se puede decir que esta es la clasificación general de cómo se encuentran los contratos diferenciados por motivo de la persona que lo celebra.

Contrato Individual de Trabajo:

De conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo el contrato individual de trabajo, sea cuál fuere su denominación se define como "el vínculo económico - jurídico mediante el cuál 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”.

El contrato individual de trabajo a su vez se clasifica, según el Código de Trabajo en la siguiente forma:

Contrato por Tiempo Indeterminado: Este se da cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo).

Contrato a Plazo Fijo: Este se da cuando se especifica fecha para su terminación o 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 (Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo).

Contrato para Obra Determinada: Este es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25, inciso c) del Código de Trabajo).

Contrato Colectivo de Trabajo

Este tipo de contrato se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su Artículo 38 que indica: “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 responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

A pesar de la clasificación anterior, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene celebrado por tiempo indefinido, por lo tanto, este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido.

4.3. Regímenes especiales de trabajo

En el transcurso del tiempo, las relaciones laborales han ido transformándose, en la actualidad el actual Código de Trabajo regula varios tipos de Regímenes Especiales Laborales, estos han sido considerados dependiendo de las labores que desempeñan los trabajadores incluyendo a los profesionales que son considerados una fuerza laboral especializada, aunado a esto los trabajadores que brindan sus servicios al Estado y los trabajos tradicionales de las ciudades y el trabajo agrícola.

Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones.

El Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado,



Ley de Servicio Civil, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial está legislado en los Artículos 167 al 175 del Código de Trabajo, los cuáles propugnan porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Trabajo agrícola y ganadero

Este está regulado en los Artículos 138 al 145 del Código de Trabajo existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta, la excepción a esta regla es: "La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera."

Aunque existe la figura de los trabajadores "mujeres y menores de edad" como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el



cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

Trabajo a domicilio

Este tipo de trabajo especial está regulado en el artículo 156 del Código de Trabajo, el cuál determina:

"Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste...".

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparta grandemente de la relación de trabajo, especialmente se ha discutido sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. En la actualidad se ve al trabajo a domicilio como una alternativa eficaz fuera de la fábrica o el taller, siendo su peculiaridad que el trabajador realiza sus obligaciones contractuales desde su casa, siendo esta la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

Trabajo de transporte

Este régimen especial está tutelado en el artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente:

"Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción



de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire". Nótese que dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte. Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

Trabajo doméstico

El Código de Trabajo, lo estipula en el artículo 161, definiendo el mismo como: "Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono". De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El capítulo que contiene a este "régimen especial" en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores. La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención (artículo 162) considerando esto una similitud con el trabajo agrícola y ganadero.



Trabajo de aprendizaje

Durante el régimen corporativo, este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo, porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cuál puede ser inferior al salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato, el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

Trabajo de la gente de mar y vías navegables

Este tipo de trabajo está regulado por el Artículo 175 del Código de Trabajo, determinando que trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama



Contrato de Embarco, en este caso los capitanes y embarcadores resultan ser los patronos.

Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales están regulados en los artículos 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulan por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el artículo 18 del Código de Trabajo; esto es, que sea cuál sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse 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, este se constituye como un contrato de trabajo aunque se le nombre de distinta forma.

4.4. Derechos y deberes de los trabajadores

Los derechos y los deberes conocidos también como obligaciones de los trabajadores son una consecuencia del contrato de trabajo, siendo su naturaleza y características establecidas en la legislación laboral vigente.

En el caso de los trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, se convierten en derechos de los



trabajadores; y a su vez las obligaciones o deberes de los trabajadores, se convierten en derechos de los patronos, tal prerrogativa se aplica también a los trabajadores del sector público, siendo el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil que lo regula en la siguiente forma:

Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores se encuentran reguladas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, siendo estas:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante,
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente



o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

i. Asimismo, el Artículo 64. hace referencia a las prohibiciones de los trabajadores, siendo las principales:

j. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

k. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

l. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.

m. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

n. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral vigente.

En cuanto a los patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, se convierten en derechos de los patronos; en el caso del Estado como patrono, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

4.5. Obligaciones y prohibiciones de los Patronos

El Artículo 61 del Código de Trabajo de Guatemala, contiene las principales obligaciones de los patronos:

- a. Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:
- b. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- c. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario



que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas del Ministerio de trabajo proporcionan toda clase de facilidades para cumplir la obligación, auxilia a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar los formularios correctamente.

d. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos ...

e. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

f. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.

g. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

h. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

i. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

j. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.....

k. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



- k.1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cuál estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- k.2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- k.3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- k.4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- k.5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- k.6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- k.7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Para salvaguardar los derechos de los trabajadores, el Artículo 62 del Código de Trabajo determina las prohibiciones para los patronos, siendo estas:

- a. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.



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

4.6. Contrato de trabajo

En la ciudad de Guatemala, uno de septiembre del año dos mil veintidós, por una parte **JOSE JUAN LOPEZ SANTIAGO**, de 46 años de edad, casado, guatemalteco, comerciante, de este domicilio, con dirección para recibir notificaciones la 14 calle 6-93 Zona 11, Colonia Mariscal, de esta ciudad capital, me identifico con Documento Personal de Identificación número de CUI mil cien espacio doce mil quinientos diez espacio cero ciento uno (1100 12510 0101) extendido por el Registro Nacional de las Personas de



Guatemala, en el presente contrato de trabajo comparezco en calidad de propietario de la empresa denominada SATINADOS INDUSTRIALES la que se encuentra ubicada en 3 calle 9-56 zona 12 Colonia San Martín de esta ciudad; a quien en el transcurso del presente documento se le podrá denominar por su nombre o indistintamente como "EL PATRONO"; y por la otra parte comparece JULIO ERNESTO SANDOVAL ACEITUNO de 23 años de edad, soltero, guatemalteco, de este domicilio, con dirección para recibir notificaciones en la 5ta. Calle 10-20 zona 1 de esta ciudad capital, teléfono No. 2332-1022 se identifica con Documento Personal de Identificación número de CUI dos mil doscientos espacio diez mil ciento veinte espacio cero ciento uno (2200 10120 0101) extendido por el Registro Nacional de las Personas de Guatemala, a quien en el transcurso del presente documento se le denominara por su nombre o indistintamente como "EL TRABAJADOR O EMPLEADO". Ambos comparecientes nos encontramos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles y accionamos por si mismos y por el presente celebramos **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, en los siguientes términos: **PRIMERO: DE LAS PARTES** JOSE JUAN LOPEZ SANTIAGO, como propietario de la empresa individual SATINADOS INDUSTRIALES, celebra contrato de trabajo con JULIO ERNESTO SANDOVAL ACEITUNO. **SEGUNDO: LA RELACION LABORAL SE PRESTARA DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES CONDICIONES:** A) DEL INICIO DE LA RELACION LABORAL. La relación de trabajo del patrono con el trabajador se inicia con fecha 1 de Noviembre del 2,009 con la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono en el puesto y atribuciones asignadas. B) DE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO. El presente contrato escrito iniciara su vigencia a partir del 1 de enero del 2002 por tiempo indefinido y la relación laboral que se continúa, podrá darse por concluida de acuerdo a las causales especificadas en el Código



de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la Republica. C) DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. El trabajador prestara al patrono en forma continua y bajo dependencia, las labores de contabilidad que le sean asignadas por el patrono conforme las labores inherentes a su cargo o que se le designen conforme el Reglamento Interno de Trabajo, instructivos y/o normativos siendo las funciones indicadas en los reglamentos tareas enunciativas y no limitativas. Asimismo el trabajador acepta las condiciones y obligaciones establecidas en el decreto 1441 del Congreso de la Republica "Código de Trabajo" relativas al trabajador; si las obligaciones de su cargo lo exigen, se obliga a laborar en forma temporal en cualquier lugar de la Republica que se le asigne, así mismo a laborar en los turnos establecidos o que se establezcan en el futuro para la finalización y realización de la tarea que se le asigne. D) DEL LUGAR Y DIRECCIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS. Los servicios del trabajador serán prestados en la empresa SATINADOS INDUSTRIALES ubicada en la 4 calle 5-22 z. 8 departamento de Guatemala. E) DE LA JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será diurna continua de las 8:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes y sábado de 8:00 horas a 12:00 horas. La jornada de trabajo tendrá un descanso para efectuar el almuerzo diario de 1 hora, el cuál será de las 13:00 a 14:00 horas. F) DEL INGRESO O SALARIO A DEVENGAR POR EL TRABAJADOR. El patrono pagara al trabajador por sus servicios prestados de acuerdo a lo estipulado en este contrato a partir del 1 de noviembre del 2009 un sueldo ordinario de Tres mil quetzales (Q.3,000.00) y una bonificación incentivo que incluye el decreto 7-2001 de Doscientos cincuenta quetzales mensuales (Q. 250.00) acordada de mutuo acuerdo, para un total mensual de Tres mil doscientos cincuenta quetzales (Q.3,250.00) el cuál será pagado en la dirección de la empresa. G) DEL COMPROMISO DEL TRABAJADOR. El trabajador se compromete a prestar sus



servicios exclusivamente a su patrono, salvo autorización expresa en contrario que por escrito otorgue la empresa, considerándose la violación a este compromiso como falta grave al cumplimiento de este contrato. Por las tareas de su puesto el trabajador es considerado como no sujeto a los límites de la jornada de trabajo, pudiendo laborar las horas diarias establecidas en el Artículo 124 del Código de Trabajo y Acuerdo gubernativo No. 346 del 21 diciembre de 1960 para la realización efectiva de las labores que le asigne el patrono. H) DE LAS PRESTACIONES LABORALES. La bonificación incentivo anual para trabajadores del estado y privado será cancelado en la primera quincena del mes de Julio de cada año conforme lo estipulado por la ley. El aguinaldo será el que estipula la ley y será pagado conforme lo establece la misma. I) DEL PERIODO VACACIONAL. El trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de vacaciones anuales de 15 días hábiles al cumplir el año de labores, conforme lo estipulado en la ley. TERCERA: **(DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRONO)** El señor JOSE JUAN LOPEZ SANTIAGO, como parte patronal por el presente asume todas y cada una de las obligaciones adquiridas en el presente contrato y las estipuladas en el decreto 1441 del Congreso de la Republica Código de Trabajo y las que le fueren aplicables. CUARTO. **(OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR).** El trabajador acepta las condiciones de trabajo aquí consignadas y las que indican el Código de Trabajo así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y Manual de Atribuciones de Innovaciones Médicas las cuáles se deberán entender como parte del presente contrato. Los suscritos aceptamos el contenido del presente contrato de trabajo procediendo a firmarlo las personas que intervenimos en señal de aceptación, en la ciudad de Guatemala a dos de enero del dos mil veintitres, en cuatro copias (1 copia para el trabajador, 1 copia para el patrono y 2 copias para remitir al departamento de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).



JOSE JUAN LOPEZ SANTIAGO

GERENTE GENERAL

JULIO ERNESTO SANDOVAL ACEITUNO

TRABAJADOR

4.7. Principios protectores del derecho laboral

Como todas las áreas del derecho, el Derecho Laboral no es la excepción en la creación de sus propios principios que tutelan el derecho para el cual fueron creados, en tal sentido el derecho laboral tiene diversidad de principios tanto individuales como colectivos, estos son la base esencial de las relaciones laborales. Entre estos se encuentran los siguientes:

a.- Principio protector. El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, ya que parte de la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, es compensada por lo que el Derecho laboral cuando trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho Privado en el cuál las partes son iguales.

En este principio se aplica como regla más favorable a favor del trabajador cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Asimismo, aplica la regla de la condición más beneficiosa, siendo la aplicación que una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

La Regla in dubio pro operario es aplicada en el sentido que ante la necesidad de realizar la interpretación de una norma, se debe seleccionar la normativa que más favorezca al trabajador.



b.- Principio de irrenunciabilidad de derechos. En este principio el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado se considera viciado y por ende de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

c.- Principio de continuidad laboral. Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

d.- Principio de primacía de la realidad. No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, esta última la que tiene efecto jurídico.

e.- Principio de razonabilidad. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

f.- Principio de buena fe. El principio de la buena fe es una presunción; se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.



g.- Principio de Estabilidad Laboral. Por este principio se entiende que el trabajador necesita de la estabilidad y prolongación de sus relaciones laborales con el patrono, siendo indispensable que tales relaciones no tengan inconvenientes o cambios por parte de patrono en cuanto a las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral.

4.8. Regulación de las condiciones de trabajo y sus elementos

Entre las principales inquietudes de una persona que va a ser vinculada a una empresa, el tipo de contrato que va a firmar, las condiciones de trabajo que debe aceptar y qué derechos y obligaciones se generan de éste.

Anteriormente se conceptualizó el contrato de trabajo y los elementos que debe cumplir, que hacen posible una relación laboral y por ende sirven de base para la relación entre el patrono y el trabajador, siendo el documento rector en las relaciones entabladas entre los trabajadores y los patronos, y por ello su trascendental importancia en el ámbito jurídico laboral.

Los contratos de trabajo pueden plasmarse en dos formas según nuestro ordenamiento jurídico, estableciendo los contratos de trabajo por escrito o verbalmente, cabe la salvedad que la última forma sólo algunas modalidades lo permite.

La clasificación jurídica establecida en nuestro Código de Trabajo indica que los contratos de trabajo dependiendo de las partes que participen en ellos se clasifica en:

a) Contrato Individual de Trabajo,



b) Contrato Colectivo de Trabajo, también conocido como Pacto Colectivo de Trabajo.

La diferencia existente entre ambas modalidades de contratos radica básicamente en que, dentro del Contrato Individual de Trabajo, sólo comparecen el patrono y un trabajador, caso contrario sucede en el Contrato Colectivo de Trabajo donde pueden comparecer una pluralidad de trabajadores o patronos a su vez. En Guatemala el más utilizado es el Contrato Individual de Trabajo.

4.9. Terminación de las relaciones laborales y la inamovilidad laboral

El Artículo 76 del Código de Trabajo establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin a la relación laboral existente, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Para el autor Oscar Hernández Álvarez la terminación de la relación laboral se conceptualiza como:

“La relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos”⁸.

⁸ Hernández A., Oscar. **Terminación de las relaciones de trabajo**. Página 536



La clasificación de la terminación de las relaciones de trabajo puede ser:

- a) Terminación involuntarias; y,
- b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

Causas Voluntarias de Terminación: Entre estas causas están el despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Esta forma de terminación de la relación laboral, en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, esta es una carga procesal que se da contra el trabajador y le fue introducida en la reforma al Artículo 78 del Código de Trabajo ya que los laborantes a la hora del despido deben ser cuidadosos, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede alegar en forma administrativa o judicialmente indicando que el trabajador fue el que abandonó el trabajo.

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



El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que significa que el despido recae en responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como despido indirecto; entre las cuáles a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etcétera.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia, lo más relevante es que se encuentran regulados por el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador, estableciendo básicamente el tiempo de anticipación con que debe darse el aviso en virtud del tiempo de la relación laboral.

Causas Involuntarias de Terminación de la Relación de Trabajo: Estas son causas que están fuera de la voluntad de las partes, son circunstancias que se dan durante la relación laboral y que la afectan directamente, entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.

La inamovilidad en el derecho laboral para el autor Manuel Ossorio es:

“En lo que respecta a las actividades privadas, la inamovilidad, más corrientemente llamada estabilidad, consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades



particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen”⁹.

Para el autor Cabanellas en su obra manifiesta que la inamovilidad es:

“Es el derecho de ciertos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes....”¹⁰

La inamovilidad para el derecho laboral guatemalteco, se convierte en una protección especial que otorga la ley a determinados trabajadores y/o trabajadoras, con el objeto de reducir y en su caso evitar los posibles abusos que puedan ejercer los patronos; siendo la protección de inamovilidad una circunstancia especial por parte de las normas laborales en Guatemala, siendo que las mismas se derivan de razones económicas o sociales, siendo su fin establecer una garantía de estabilidad en el trabajo.

Al hablar de inamovilidad, tal y como su concepto lo indica, establece una protección y a su vez un blindaje legal a favor del trabajador, tal protección abarca la protección contra los cambios o traslados arbitrarios en puestos de trabajo que el patrono o empleador pudiera implementar, derivado de circunstancias diversas, salvo excepciones establecidas en la ley.

En el caso de la República de Guatemala, la inamovilidad aplica para determinadas circunstancias y trabajadores, para el efecto el Código de Trabajo establece quienes gozan de tal privilegio laboral, siendo estos:

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales**. Pág. 211

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 115



- a) El Artículo 151 inciso c) del Código de Trabajo determina que las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia, habiendo dado el aviso a su patrono es motivo suficiente para disfrutar de ésta protección, considerando que el estado en que se encuentra es por motivos de derechos humanos susceptible de una protección especial.
- b) El Artículo 209 del Código de Trabajo establece que los trabajadores y trabajadoras que estén participando en la formación de un Sindicato, para evitar represalias del patrono o empleador gozan de ésta protección desde el momento que dan el aviso a la Inspección General de Trabajo (directamente o por medio de las delegaciones que esta tiene en la República) que están formando un sindicato y la inamovilidad se extiende hasta sesenta días después de la inscripción del Sindicato en el registro correspondiente, cabe mencionar que el aviso no se le entrega al patrono si no que al ente del Ministerio de Trabajo encargado de dar inscripción a los sindicatos.
- c) El Artículo 223 del Código de Trabajo, regula que los miembros del Comité Ejecutivo de los Sindicatos legalmente inscritos en el registro respectivo y los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de los Sindicatos en formación; la inamovilidad para éstos trabajadores y trabajadoras, es efectiva durante el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos y para poder disfrutar de ésta protección, se debe dar el aviso correspondiente ante la Inspección General de Trabajo.
- d) El Artículo 380 del Código de Trabajo otorga la inamovilidad a todos los trabajadores



y trabajadoras que laboren en alguna entidad donde se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico y social, siendo la peculiaridad de esta protección que es efectiva para todos los trabajadores de la entidad emplazada, aunque no todos hayan suscrito el pliego de peticiones o que no se hayan adherido al conflicto respectivo.

Cabe mencionar que el hecho de que exista la inamovilidad la misma no es una garantía de estabilidad y protección contra el patrono, ya que si se cometen faltas de las contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo pueden ser despedidos, pero en todo caso, al existir la causal para terminación de contrato de trabajo, el patrono o empleador tiene la obligación de solicitar la autorización a un Juez de Trabajo y Previsión Social, para poder despedir al trabajador o trabajadora que haya incurrido en algunas de las causales enunciadas en el artículo indicado.

Sucede que muchos patronos irrespetan tal disposición de inamovilidad, en el caso de darse esta situación, hay repercusiones para el patrono o empleador que no respete este derecho de inamovilidad y despidan aun trabajador o trabajadora sin seguir los procedimientos establecidos en la Ley, el trabajador afectado puede solicitar su reinstalación por medio de un Juicio Ordinario o por el procedimiento establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, según sea el caso.

En el caso de los servidores públicos o sea los trabajadores del Estado, estos tienen una garantía adicional la cual se encuentra regulada en el Capítulo VI de la Ley de Servicio Civil, en la cual se regula el procedimiento para poder realizar permutas y traslados en puestos de trabajo de los servidores públicos, estableciendo que las permutas pueden



ser acordadas por la autoridad nominadora respectiva, pero con anuencia de los interesados y que los traslados pueden darse cuando el interesado lo solicite o cuando se compruebe la incapacidad o deficiencia del servidor público en el desempeño de un puesto.

Hay una diversidad de normativas que regulan la prohibición de despedir a personas que gozan de inamovilidad tal es el caso de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual ha sido ratificada por Guatemala, que regula en su Artículo 11, numeral 2, inciso a) lo siguiente:

“2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil...”.

A su vez como se estableció anteriormente, en la misma directriz de la normativa internacional citada, el Código de Trabajo, en su artículo 151, inciso c) preceptúa:

“Se prohíbe a los patronos: (...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”

Se puede establecer que las normativas descritas han establecido una protección especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia, por lo tanto el patrono tiene la prohibición de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia con la salvedad que de existir la comisión de una



falta grave, puede accionar ante un juez para realizar el despido con justificación, caso contrario si no ejercita el procedimiento indicado, conforme lo regulado en los artículos 77 y 151 del Código de Trabajo, puede ser reinstalada.

En cuanto a las gestiones judiciales tramitadas por despidos de trabajadoras que gozaban de inamovilidad, los órganos jurisdiccionales han establecido que la regulación especial del Código de Trabajo, busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre; estableciéndose, por ello, la prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada. De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia. (Criterio sostenido en la sentencia de fecha siete de agosto de dos mil siete, dentro del expediente cuarenta – dos mil siete).

Ratifican las sentencias de los juzgadores que está claro que tal protección de inamovilidad se estableció para evitar la discriminación; por lo que ello no consta para que la relación de trabajo pueda concluirse debido a la comisión de una falta grave por parte de la trabajadora o bien por cualquier otro motivo objetivo y legítimo que imposibilite la continuación del contrato; porque, claro está, no se trataría entonces de un acto discriminatorio. De esa manera, queda prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia, pero la normativa no garantiza una inamovilidad absoluta.

Establece que para poder gozar de esos beneficios legales la trabajadora debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la



opción de hacerlo, incluso, al momento del despido. (Criterio sostenido en la sentencia de fecha siete de agosto de dos mil siete, dentro del expediente cuarenta – dos mil siete).

Se resalta por los juzgadores que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora. La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar certificación médica. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho.

En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del Artículo 77 del Código de Trabajo: “Para gozar de la protección relacionada”, dispone el inciso d), del artículo 151 del Código de Trabajo, “la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva”. La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de la protección que otorga la ley.

Son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la



embarazada que laminamente omite presentarlos. (Criterio sostenido en la sentencia de fecha siete de agosto de dos mil siete, dentro del expediente cuarenta – dos mil siete).

Los criterios judiciales antes mencionados aclaran las premisas que los juzgadores utilizan para resolver los casos de inamovilidad de las trabajadoras embarazadas y las incidencias jurídicas que se derivan de tales actos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las relaciones laborales en Guatemala están sufriendo un gran deterioro derivado de diversas circunstancias en la sociedad, existen derivado de consecuencias económicas internacionales y nacionales, relaciones laborales de inamovilidad que a pesar de estar protegidas por disposiciones legales específicas y nuestra Constitución Política de la República, las mismas son constantemente violadas, irrespetadas y hasta ignoradas, ya que son muchos los casos de despidos injustificados que quedan en el olvido a razón de una falta de aplicación adecuada de nuestra legislación.

Se hace indispensable una reforma en la legislación laboral de nuestro país en pro de la clase trabajadora a razón de tanto abuso, es muy aconsejable que se introduzcan disposiciones normativas, con carácter imperativo, realista y objetivo, que garanticen la permanencia del trabajador declarado inamovible en su empleo dignificando y reivindicando sus derechos laborales a fin de generar en ellos la confianza suficiente en sus relaciones laborales.





BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá-Zamora y Castillo L. y Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Aires: Edición Editorial Heliasta S.R.L. 1972
- Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Argentina: Editorial Heliasta. 1981
- Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina: Editorial Heliasta. 2000
- Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. 1979
- Cabanellas de Torres, Guillermo. **El Derecho del Trabajo y sus contratos**. Buenos Aires: Editorial Mundo Atlántico. 1945
- Cabanellas de Torres, Guillermo. **Introducción al Derecho Laboral**. Buenos Aires: Edición Editores-Libreros. 1960
- Caldera, Raul. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Librería El Ateneo Editorial. 1960
- Campos Morga, J. E. (1975). **La estabilidad en el Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Editorial Ediciones Superiores.
- Colautti, C. (1999). **Derechos Humanos Constitucionales**. Buenos Aires: Editores Bubinzal Culzoni.
- De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Editorial Porrúa S.A.
- De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Editorial Porrúa S.A
- De pina, R. (1973). **Diccionario de Derecho**. México: Editorial Porrúa S.A.
- Hernainz Márquez, M. **Tratado elemental del Derecho de Trabajo**. España: Editor Instituto de Estudios Jurídicos.
- Hernández Álvarez, Omar. **Terminación de las relaciones de trabajo**. Venezuela. Editorial Instituto de Estudios Jurídicos del Estado de Lara.
- Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Desalma.
- Krotoschin, E. (1959). **Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.



La hora de la igualdad en el trabajo; informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo; Organización Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003. (1ª Ed.).

Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Argentina Editorial Heliasta SRL.

Zuñiga Mayorga, Luis. **Estudio comparativo de Códigos Laborales Centroamericano** El Salvador: Publicación de la Secretaría General de O. D. E. C. A.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, 1,985. Nueva Edición, 1,985

Código de Trabajo, Decreto No.1441 Del Congreso de la República de Guatemala, 1971

Código de Comercio, República de Guatemala, Nueva Edición, Guatemala, C.A. 1970

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo

Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala

Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala

Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la Republica

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado