

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

**DERECHOS MINIMOS LABORALES Y LAS INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL CAMBIO  
UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**DIEGO ARMANDO MORALES SARAT**

**GUATEMALA, JULIO DE 2024**

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

**DERECHOS MINIMOS LABORALES Y LAS INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL CAMBIO  
UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**

TESIS

Presenta a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DIEGO ARMANDO MORALES SARAT**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, julio de 2024

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Vacante
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Rodolfo Barahona Jacomé
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Manuel Roberto García
Vocal:	Lic. Renato Sánchez Castañeda
Secretaria:	Lcda. Ana Judith López

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lcda. Aracely De La Cruz García
Vocal:	Lic. Renato Sánchez Castañeda
Secretaria:	Lcda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro

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



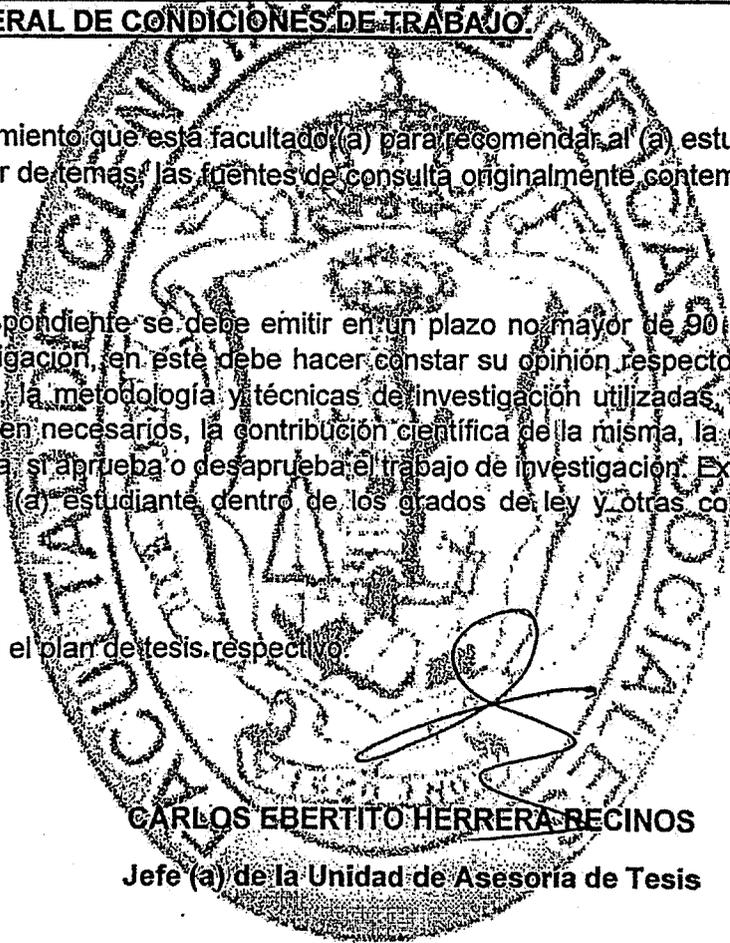
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 13 de octubre de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN FRANCISCO OSORIO JIMÉNEZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante: DIEGO ARMANDO MORALES SARAT, con carné 201702510 intitulado: DERECHOS MÍNIMOS LABORALES Y LAS INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL CAMBIO UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo



**CARLOS EBERTITO HERRERA REGINOS**

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

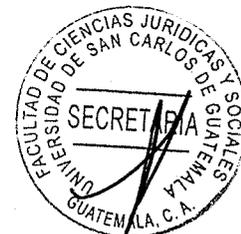
Fecha de recepción 15 / 01 / 2023 (1)

Asesor(a)  
 (Firma y sello)

Juan Francisco Osorio Jiménez  
 ABOGADO Y NOTARIO

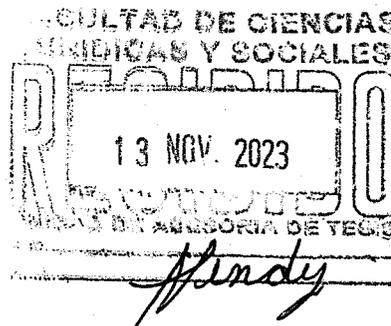


Lic. JUAN FRANCISCO OSORIO JIMÉNEZ  
Abogado y Notario



Guatemala, 4 de septiembre de 2023

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



Dr. Herrera

Atentamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del estudiante: **DIEGO ARMANDO MORALES SARAT**, el cual se intitula: **“DERECHOS MÍNIMOS LABORALES Y LAS INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL CAMBIO UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO”**.

Declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me permito informarle lo siguiente:

- I. El alumno realizó un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como de carácter científico y abarca un extenso y amplio contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio la necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala, la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales en virtud que en la actualidad en el sector público y privado se utilizan figuras contractuales que no son las idóneas para registrar la relación entre patrono y trabajador y como consecuencia se violentan los derechos de los trabajadores.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales él estudiante, no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados al tema.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que el estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas del Diccionario de la Lengua Española.
- IV. El informe final de tesis es una gran contribución científica y práctica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es una prohibición muy importante que no ha sido establecida expresamente en el Código de Trabajo de Guatemala.

Lic. JUAN FRANCISCO OSORIO JIMÉNEZ  
Abogado y Notario



- V. En la conclusión discursiva, él estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática que genera la simulación de contratos de trabajo, así como las características que forman parte de una relación de trabajo, por lo que plantea la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala pueda incluir en el Código de Trabajo de Guatemala, la prohibición expresa de realizar simulación de contratos laborales.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. Él estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo a mi parecer fue necesario hacer algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las diversas instituciones jurídicas que se abordaron, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Juan Francisco Osorio Jiménez  
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. JUAN FRANCISCO OSORIO JIMÉNEZ  
Asesor de Tesis  
Colegiado No. 17,757



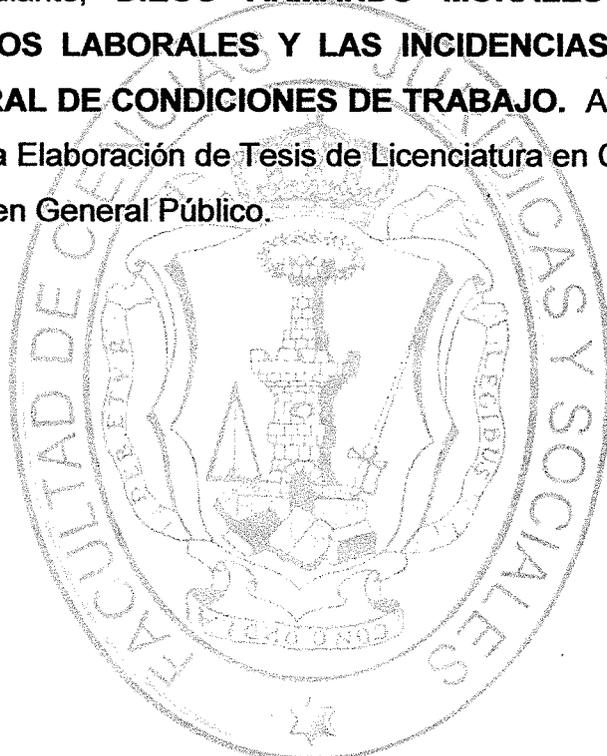
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



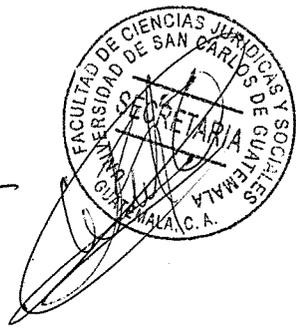
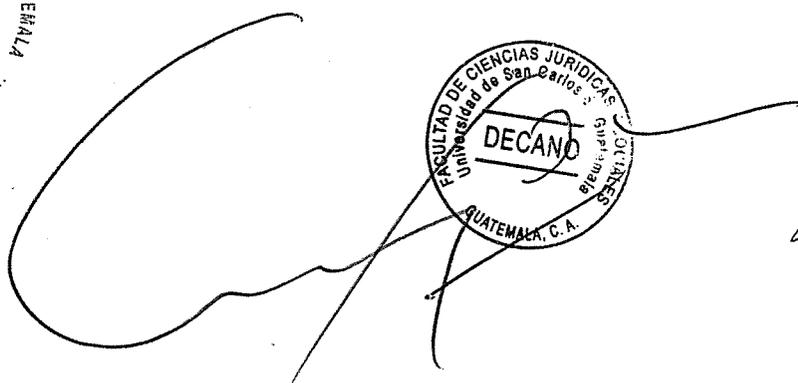
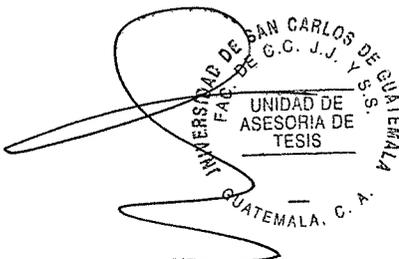
**D.ORD. 365-2024**

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **DIEGO ARMANDO MORALES SARAT**, titulado **DERECHOS MINIMOS LABORALES Y LAS INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL CAMBIO UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**. 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





## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por la vida, cercanía, dirección en cada paso que me permite dar en el universo y al lado de quien me necesita.

**A MIS PADRES:** Antonio Quieju Mendoza y Lilian Tacaxoy.  
Gracias por la formación y ejemplo de vida.

**A MI FAMILIA:** Gracias por su ejemplo de esfuerzo, valores, cercanía, cariño y apoyo cuando más lo he necesitado.

**A MIS AMIGOS/AS:** Por su cariño y apoyo incondicional.

**A MIS MAESTROS/AS:** Gracias por sus enseñanzas y ser parte de mi formación profesional

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

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por ser un lápiz dentro de mi historia.

## PRESENTACIÓN



En el trabajo de investigación se desarrolló los aspectos relevantes y trascendentales referentes a uno de los temas que se consideran de los más importantes en las relaciones laborales a nivel nacional, el que establece las condiciones laborales que se pactan entre el patrono y el trabajador, no solo con el fin de verificar lo que las normas laborales internas establecen sobre los contratos de trabajo y las condiciones que se pactan en la relación laboral, con el fin de orientar y brindar medios de protección en el ámbito laboral a los trabajadores, esencialmente lo referente a las llamadas condiciones de trabajo pactadas; pero sobre todo determinar cuál o cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de las condiciones de trabajo por parte del patrono.

El estudio está orientado a conocer los alcances jurídicos derivados de las modificaciones de las condiciones laborales en Guatemala cuando estas son generadas por el patrono como es una de las constantes en las relaciones laborales en el medio laboral guatemalteco, definiendo de manera general qué debe entenderse por Condiciones Laborales.

Cuáles son sus fines, la figura jurídica que contiene estas condiciones, la función del contrato de trabajo como documento que contiene las condiciones laborales a las cuáles las partes de la relación laboral deben acogerse y las consecuencias jurídicas por el cambio unilateral de estas condiciones laborales y cómo afecta a estas la falta de cumplimiento por parte del patrono.



## HIPÓTESIS

La falta de control estatal sobre los contratos de trabajo en la iniciativa privada, provocan la vulneración de los derechos mínimos laborales al realizar el patrono cambios unilaterales de las condiciones de trabajo pactadas con los trabajadores. Es importante que el control estatal tenga control sobre estos contratos de la iniciativa privada.



## 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 diversidad de cambio de condiciones laborales por la parte patronal que afectan directamente las condiciones laborales en la relación laboral, sin embargo, tales cambios no son manifestados por los trabajadores derivado de la necesidad de contar con un sustento económico para su familia, por lo que prefieren aceptar los cambios aunque estos representen menoscabos en sus derechos mínimos, lo que se genera por la falta de supervisión del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General del Trabajo, lo que afecta directamente el contrato laboral como tal.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Introducción</b> .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1. Derecho laboral</b> .....	<b>1</b>
1.1. Elementos del derecho laboral.....	1
1.1.1. Conceptos de trabajo.....	2
1.1.2. Elementos del concepto trabajo.....	4
1.2. Características del trabajo.....	5
1.2.1. Origen y evolución histórica.....	6
1.2.2. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	8
1.3. Origen del derecho de trabajo a nivel internacional.....	13
1.4. El derecho del trabajo en América.....	15
1.5. Derecho del trabajo conceptos.....	15
1.5.1. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	19
1.6. Fuentes y principios tutelares del derecho de trabajo.....	21
1.5.1. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	21
1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	22
1.8. Características del derecho del trabajo .....	23
1.9. El Derecho laboral en la actualidad .....	26
1.10. El Derecho laboral y su relación con otras disciplinas .....	29
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social</b> .....	<b>33</b>
2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	35
2.1.1. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	36
2.1.2. Funciones del Ministerio de trabajo y Previsión Social .....	37

2.2. Evolución histórica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	39
2.3. Estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión social	43
2.4. Inspección General del Trabajo.....	48
2.4.1. Funciones de la Inspección General del Trabajo .....	50
2.5. Inspección General del Trabajo como Supervisión y regulador relaciones laborales.....	52
2.5.1. Servicios especiales de la Inspección General del Trabajo .....	57

### CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo .....	59
3.1. Contrato conceptos .....	59
3.2. Diferencias entre contrato y contrato de trabajo .....	61
3.3. Clasificación de los contratos de trabajo .....	63
3.4. Regímenes especiales de trabajo .....	65
3.5. Derechos y obligaciones que nacen del contrato individual de trabajo.	70
3.6. Nulidad del contrato individuales de trabajo .....	77
3.7. Minuta de contrato de trabajo .....	78
3.8. Las condiciones de trabajo .....	82
3.9. Principios del derecho de trabajo e individuales del trabajo .....	83
3.10. Garantías y fuentes del derecho laboral .....	85
3.11. El contrato de trabajo como regulador de las condiciones de trabajo y sus elementos .....	87
3.12. Sujetos de la relación contractual laboral .....	88
3.13. Modificaciones del contrato de trabajo .....	90
3.14. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como motivo de terminación de la relación laboral .....	94
3.15. Terminación de las relaciones laborales .....	95
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>105</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se genera por las diversas problemáticas laborales en la actualidad a nivel nacional, se estudian los problemas jurídico laborales que surgen del cambio unilateral de las condiciones de trabajo en las empresas y las consecuencias jurídicas que tales cambios provocan en la relación individual de trabajo.

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 en forma unilateral modifica la relación laboral individual al establecer 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 cambios unilaterales en las condiciones laborales, 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 Derecho del Trabajo, normas generales, 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 estudia el Contrato Laboral y las condiciones establecidas en él, es el estudio de la materia laboral como tal, en todos sus aspectos, cuáles son sus características, elementos y su importancia dentro de las relaciones laborales a nivel nacional e internacional.

Se estudian las condiciones de trabajo para comprender en qué consisten las condiciones de trabajo, sus características, elementos, su regulación a nivel nacional e internacional, cuáles son las consecuencias del incumplimiento por parte de la parte patronal de tales condiciones.

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.



## CAPÍTULO I

### 1. El Derecho laboral

El derecho laboral es una de las principales disciplinas del derecho en general, encargada de velar por las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, con el fin de establecer las condiciones de las relaciones laborales con el fin primordial de resguardar los derechos mínimos de los trabajadores que son la parte más vulnerable, derivado que el patrono tiene el respaldo económico a su favor, por lo tanto, se genera una protección especial por parte del Estado hacia los trabajadores.

#### 1.1. Elementos del derecho laboral

El trabajo como tal es una de las actividades más antiguas de la humanidad, sus primeros indicios, se puede encontrar en forma tácita en las sagradas escrituras cuando Dios pone a Adán al frente del jardín del Edén y le otorga la responsabilidad de nombrar a los seres habitantes de la tierra, siendo esta una actividad que podría considerarse laboral, aunque sin remuneración alguna.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento. En la actualidad el trabajo es considerado un factor de producción que supone el intercambio de ciertos bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, por lo que se generó la necesidad de regulación jurídica dentro del Derecho, con ello nace la rama del derecho denominada Derecho del Trabajo, que se conceptualiza como el conjunto de normas de orden público que regulan las



relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajador como hecho socio económico que requiere de un sistema jurídico cuyas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas.

### **1.1.1. Conceptos de trabajo**

El autor Carlos Marx<sup>1</sup> en su obra El Capital, manifiesta que: “El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”.

Para el autor Ernesto Krotoschin<sup>2</sup> el derecho de trabajo es: “La actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”.

Al conceptualizar el trabajo, se debe considerar el conocimiento sobre el Derecho Laboral que se tuviere, propiciando con ello, una amplia y detallada búsqueda del concepto de lo que conocemos como trabajo, para entender la esencia misma del Derecho Laboral y con ello entablar y discutir temas más amplios, sobre el marco conceptual de esta rama del derecho.

El trabajo se entiende como el esfuerzo físico o mental desarrollado por un ser vivo en la búsqueda de un determinado fin. También, puede indicarse que el trabajo es la expresión

---

<sup>1</sup> Marx, C. **El Capital**. Pág. 23

<sup>2</sup> Krotoschin E. **Instituciones del Derecho del Trabajo**. Pág. 43

de diferentes actividades físicas o mentales, que a su vez genera una relación con la persona que ejerce esa actividad y para la cual se realiza la actividad. En los conceptos anteriores, se puede determinar algunos de los elementos esenciales e intrínsecos del trabajo como lo son:

- a) el sujeto; y
- b) el esfuerzo humano ya sea de tipo físico o mental.

Desde el punto de vista histórico, la idea y concepto de trabajo, varía dependiendo de los autores e historiados, en el trabajo de investigación del Centro Nacional para la Industria Gráfica y Afines<sup>3</sup> CENIGRAF, indica que el concepto de trabajo varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente en pretender justificar el trabajo subordinado, en la intención del sometimiento del trabajador y la base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

El trabajo está ligado a la idea de un esfuerzo que realiza una persona; o sea, como determinamos en los elementos intrínsecos del concepto de trabajo, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

Para el autor Pierre Joseph <sup>4</sup>Proudhon en su ensayo, indica: “la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón”; de

---

<sup>3</sup> CENIGRAF. **Los derechos y deberes de los trabajadores**. Pág. 12

<sup>4</sup> Proudhon, P. J. **Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 31



las palabras del autor se puede deducir que no existen dos campos distintivos del trabajo al indicar que hay uno material e intelectual.

Ya que todo esfuerzo al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón que a su vez se ve replicada por el esfuerzo material. Se puede indicar que el trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objetivo crear satisfactores, por lo tanto, se ve tutelado por el Estado, cuando existe una relación jurídica de subordinación.

Esta aceptado en el ámbito jurídico que el trabajo es una rama diferenciada y autónoma de las ciencias jurídicas, esta surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, recibiendo diversos nombres hasta la época contemporánea, cuando se consolida como Derecho laboral.

### **1.1.2. Elementos del concepto trabajo**

En los conceptos anteriores se pueden determinar algunos de los elementos que son inherentes al trabajo, entre sus elementos se pueden establecer que:

a) El trabajo es una condición existencial del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, el derecho de trabajo tiene una regulación y protección constitucional.

b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. El ser humano desde que nace se encuentra en diversas etapas de su vida que requieren determinados esfuerzos, al llegar a una edad productiva se encuentra en la necesidad de buscar satisfactores para sus necesidades económicas y sociales, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que su sustento diario.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Derivado de las relaciones entre patrón y trabajador, el Estado se ve en la necesidad de regularlo y promulgar normas jurídicas para su protección, esto con el fin de preservar la dignidad del trabajador, considerando con ello la necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia, considerando un elemento fundamental.

Los elementos anteriores se ven reflejados en la obra del autor Ernesto Krotoschin titulado Instituciones del Derecho del Trabajo página 35, indicando que el concepto de trabajo abarca todos los elementos anteriores y los enmarca dentro de los principios y normas jurídicas actuales.

## **1.2. Características del trabajo**

Teniendo como concepto del trabajo toda actividad, sea intelectual o material, orientada a la consecución de un fin, el vocablo trabajo, puede ser utilizado en varios sentidos, como ejemplo:

- El trabajo para denominar el fruto o resultado de la actividad, es decir, la obra resultante.
- El trabajo para designar la actividad de quien ejecuta la labor, por ejemplo, "yo trabajo de constructor".
- El trabajo como factor económico o de producción, cuando hablamos de que el índice de trabajo ha aumentado.

El trabajo no es en sí una actividad privativa del ser humano, ya que los seres irracionales también ejercen o emplean sus fuerzas físicas para la consecución de sus propios fines, los que, generalmente, no van más allá del conseguir su alimentación, y asegurar su sobrevivencia.

### **1.2.1. Origen y evolución histórica**

El autor José Frank<sup>5</sup>, indica que el trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis, sobre el trabajo, pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral.

No había un significado claro del trabajo y mucho menos de lo que significaba un pacto laboral entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de

---

<sup>5</sup> Frank, José. **Historia del Derecho del Trabajo**. Pág. 7

consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza.

En la medida que el hombre fue avanzando en sus actividades necesito de asociarse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el excedente del resultado de su trabajo al producir y el excedente lo utilizo para intercambiarlo por otro tipo de producto (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que se deben interpretar estableciendo la época en que fueron creadas.

Entre los primeros indicios jurídicos de una regulación del trabajo está el Código de Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Posteriormente surgieron las leyes de Marcu de las cuáles se puede concluir que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra. Sin embargo, a partir de este contexto se limita los horarios laborales para permitir que las labores se realicen de forma eficiente.



Los autores Daniel Rodríguez y Pablo Cumbrada<sup>6</sup>, conceptualizan al Derecho como conjunto de principios y normas a las que están sometidas las relaciones en todas las sociedades, cuyos individuos están obligados a su cumplimiento”. Se sabe que el derecho regula conductas humanas, en forma individual y colectiva, de ahí que sea dentro de las relaciones de la sociedad, y que su cumplimiento sea obligatorio para todos.

Al estudiar los orígenes del Derecho de Trabajo conociendo su terminología, las normas jurídicas que dieron origen al derecho laboral, se les conoció como legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; tras años de ir desarrollando la idea del trabajo, se le conoció también como Derecho Obrero.

Las anteriores definiciones sirvieron para hacer saber que las leyes y las nuevas normas tienen como campo único de aplicación el trabajo en la industria, ya que los empleados del comercio y demás actividades económicas ante se regían por los códigos civiles y mercantiles o en su caso por leyes especiales; esta limitación se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo en la actualidad tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

### **1.2.2. Antecedentes históricos del derecho del trabajo**

Durante la evolución histórica del trabajo humano, se distinguen cuatro etapas claramente diferenciadas:

---

<sup>6</sup> Rodríguez D. y Cumbrada P. **Leyes que rigen las Relaciones Laborales**. Pág. 3

- a) Trabajo Primitivo Libre,
- b) Esclavitud,
- c) Régimen de las corporaciones, y
- d) Trabajo libre dentro del régimen capitalista.

a) El Trabajo Primitivo Libre: Durante esta etapa el hombre no tiene organización solo vaga libremente por el mundo, subsistiendo solamente de la recolección de frutos no cultivados, conducta que, obviamente desarrolla con un neto afán de supervivencia.

Por las necesidades de subsistencia se inician actividades como la caza, lo que genera un inicio de convivencia en grupos alrededor de un líder, que encabeza un grupo de cazadores, capaces de proveer la alimentación a la tribu, aunque, de igual modo, sólo sobreviven los más fuertes y capaces.

Con el andar en la historia, a la humanidad le permite establecer una relación de causa a efecto entre los vegetales y las semillas desechadas, aprendiendo el cultivo de árboles primero, y de plantas después, casi simultáneamente aprende a domesticar animales, lo que junto a la incipiente agricultura le permite establecer asentamientos dejando así la vida nómada.

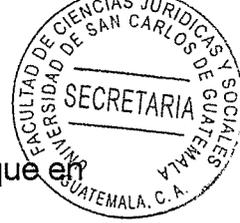
b) La Esclavitud: En esta etapa de la historia de la humanidad, como su nombre lo indica, el rasgo principal es que debido al crecimiento de la población y del desarrollo de la humanidad aparece un rasgo considerado negativo, resultado de las constantes guerras en la cual hay poblaciones que invaden a sus vecinos con el ánimo de apropiarse de sus

tierras y sus bienes, pero no sólo se apropian de los bienes materiales, sino que también de los vencidos, dando nacimiento a la esclavitud, que se define, acertadamente, como "la apropiación del hombre por el hombre".

La esclavitud genera una división social clara, siendo un claro ejemplo Grecia considerada la cuna de la democracia, así como el lugar donde se puede establecer un abismo entre la elite y la masa, entre aquellos que tenían el tiempo necesario para la meditación, y aquellos que no podían tenerlo. Sin embargo, en la Grecia Clásica el comercio interurbano e internacional desempeña un papel básico, ya que la ciudad griega sólo puede prosperar con su ayuda, toda vez que carece de materias primas y de un fundamento agrícola que le permita bastarse a sí misma.

La industria se convierte en una necesidad básica en su estructura, llevando a un gran desarrollo de los oficios, los que se multiplican, organizan y especializan. A pesar de que existían obreros libres, ellos no adquieren mayor importancia, ya que la actividad industrial se caracteriza mayormente por los talleres y las canteras de esclavos, los cuáles, indistintamente podían pertenecer a particulares o al propio estado, quien los empleaba para la ejecución de las obras públicas.

El motor de la vida económica de la sociedad es el esclavo, quien no tiene personalidad, pertenece al amo como una cosa o un objeto. La agrupación de obreros jamás pasó de la etapa del taller, de pequeñas dimensiones, y en los cuáles el trabajo se hace casi enteramente a mano. Roma, por su parte, se desarrolla bajo la influencia griega, y respecto de la esclavitud, ésta no es discutida, subsistiendo el desprecio por el trabajo.



Así las cosas, la esclavitud continúa siendo la base de la vida económica, pese a que en Roma también existieron obreros libres.

El genio de los romanos se expresó en el derecho, sin embargo, ningún problema se plantea desde el punto de vista jurídico respecto del esclavo, ya que éste es una cosa, desprovista de toda personalidad jurídica, o atributo de la personalidad, por lo tanto, no hay una relación de trabajo entre el amo y el esclavo, ya que el trabajo es sólo una consecuencia del derecho de propiedad ejercido sobre un hombre y el producto del trabajo del esclavo es un *fructus civilis* que pertenece al dueño de la cosa, es decir, al dueño del esclavo.

Los principios del cristianismo, van destruyendo los fundamentos primordiales de la esclavitud, proclamando que el trabajo efectuado por el esclavo estaba lleno de contenido y significado.

En su momento, estos nuevos valores encontraron gran y dura resistencia, sin embargo, el cristianismo hace un trabajo lento, evitando todo enfrentamiento que pueda perjudicar su misión, enseñando San Pablo que se debía respetar toda autoridad doméstica o política, a los esclavos a respetar a sus dueños paganos.

c) Régimen de las Corporaciones: En esta época desaparece la esclavitud en el régimen del trabajo, ésta es reemplazada por el Régimen de Corporaciones, el cual, aun cuando el origen de las Corporaciones o Gremios es oscuro, hay indicios de su existencia ya en el siglo XI, tales como los tejedores de Maguncia, en 1099; los mercaderes de pescado



de Worms, en 1106; los zapateros de Wurzbungen, en 1128 y los tejedores de cobertores en Colonia, en 1149.

La principal característica de los gremios es la satisfacción de necesidades esenciales, como la alimentación y el vestuario. Así, llegaron a tener un carácter indispensable dentro de la sociedad. Los gremios tenían una base esencialmente cristiana, desarrollando su trabajo bajo los auspicios de un Santo Patrono. El trabajo aún se efectúa en forma artesanal y familiar, agrupándose los trabajadores alrededor de un jefe, que hace las veces de padre de familia.

El éxito del gremio radicaba en que aseguraba trabajo a todos sus asociados, regulando, además, el mercado gracias a los monopolios y privilegios de que gozaba, y en que el trabajo que se realizaba era totalmente autónomo, sin vínculos de subordinación, salvo aquellos entre aprendiz y maestro.

d) El trabajo en el periodo capitalista: En la época medieval que se produce entre los siglos XIV y XV, se da una visión del mundo que se aleja del teocentrismo, se desarrolla una nueva revolución, la que afectó a todos los ámbitos de la cultura, y que culmina con un nuevo tipo de concepción social que se conoce como capitalismo derivado de los factores que intervinieron en la concreción de esta nueva etapa en la evolución de la sociedad, y, en lo que al presente estudio del trabajo.

El régimen capitalista quita al hombre no solo su justa recompensa material, sino también su incentivo espiritual, no es de extrañar que el trabajador se hubiera rebelado contra tan



indignas condiciones de trabajo de la época. Los principios de la Revolución Francesa de una sociedad compuesta por hombres libres no fue sino la forma adoptada por la burguesía para continuar la dominación del feudalismo, ya que la libertad fue formalmente declarada, pero de ella gozaban sólo unos pocos, aun cuando debe reconocerse que sembró en el espíritu del pueblo, y entre los obreros el ideal de la dignidad del hombre.

Debido a la presión de los obreros organizados en partidos políticos o sindicatos se dictan las primeras leyes del trabajo, que generalmente tienen la característica de ser fragmentarias, de emergencia e innovadoras. Así, por ejemplo, se dictan leyes de protección al menor de edad que trabaja, se reduce la jornada de trabajo, se da descanso dominical y otros cambios.

De esta manera se da una incipiente creación y las bases del Derecho Laboral como se conoce actualmente, sobre estos preceptos rudimentarios que tienen como virtud el revelar la necesidad de legislar sobre el trabajo, lo que se traduce, aunque en forma muy oscura, en un renacer del sentido esencial de la ley, tendiente a la búsqueda del bien común.

### **1.3. Origen del derecho de trabajo a nivel internacional**

En el transcurso de la historia se ha visto como el hombre conforme evolucionaba en su conducta social, lo hacía también con sus instituciones jurídicas, primero se utilizaron a las personas como esclavos por medio de la esclavitud con el fin de realizar tareas laborales, habiéndose considerado propiedad del dueño de la tierra donde habitaban;



posteriormente surgen las cofradías en donde ningún trabajador podía salirse de estas, eran hereditarias, estas eran llamadas Gildas.

En Inglaterra durante esta época se promulgó el Edicto Turgot que prohibía las cofradías y la peculiaridad de este edicto que concedía la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre. A esta corriente de pensamiento se unieron idealistas y pensadores de la época como Carlos Marx quien manifestó que el trabajo era una mercancía, al igual que otros bienes que se medían por una balanza, el trabajo se media por un reloj.

La Revolución Inglesa es la que inicia la regulación del derecho de trabajo, y la Revolución Industrial se constituye en la aplicación de la industria al trabajo. En esta época se contrataban menores de edad de entre 6 y 7 años para laborar conjuntamente con los adultos en los mismos horarios con sueldos miserables, con jornadas de 12 horas para los menores.

En América Latina, el primer país en reconocer derechos laborales específicos como el derecho de huelga es México, lo cual fue formalizado por medio de la Constitución Mexicana de 1917 que se considera fue la primera en el mundo en reconocer la huelga o coalición, este es un gran avance en el ramo laboral para Latinoamérica dando la pauta para otra legislación lo regularan también en sus ordenamientos.

Los antecedentes históricos del Derecho Laboral en Guatemala, se remonta al Decreto 669 del Gobierno del Presidente Estrada Cabrera y el Decreto 1434 del Presidente José



María Orellana, los cuáles legislaban en forma superficial sobre los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos.

#### **1.4. El derecho del trabajo en América**

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época.

Puede considerarse que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, en tal sentido se pueden citarse a países como Bolivia que promulga por ley el 21 de noviembre de 1924 la Reglamentación del trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile con leyes similares decretadas en el año de 1925, en México están los Códigos de Trabajo promulgados en algunos de sus estados como Chihuahua, Puebla, Michoacán y Veracruz, en Panamá se promulga leyes similares en 1914, y en Perú en 1924, se reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

#### **1.5. Derecho del trabajo conceptos**

Entre los autores no existe un criterio uniforme para definir el Derecho del Trabajo, así, algunos atienden a la idea objetiva del trabajo en sí mismo, a la cuestión social o a la



relación laboral; otros utilizan, en cambio, la noción de los sujetos, es decir, la de trabajador y empleador, y finalmente, como en todo orden de cosas, existen definiciones complejas, en las que se conjugan diversos elementos.

La terminología más aceptada para definir esta rama del derecho es derecho laboral o derecho del trabajo, partiendo que anteriormente se le conocía como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

Hay diversidad de conceptos sobre el derecho de trabajo, para Ernesto Krotoschin<sup>7</sup> quien define el derecho de trabajo como: “Está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”.

Para Rafael Alfonso Guzmán<sup>8</sup> el derecho de trabajo es: “El conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.

Con los conceptos anteriores se puede definir al Derecho Laboral como: “El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y

---

<sup>7</sup> Krotoschin, Ernesto. **Derecho del Trabajo**. Pág. 30.

<sup>8</sup> Guzmán, Rafael A. **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. Pág. 72



trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.

Entre las definiciones anteriores podemos distinguir distintos grupos, siendo estos:

I.- Las que atienden al concepto de trabajo, cuestión social o relación laboral.

1. A la cuestión social: “El Derecho del Trabajo es el medio esencial para resolver la cuestión social”. Como se aprecia, en esta definición se da mayor importancia al concepto de cuestión social que a la idea misma del trabajo. Ello es claramente insuficiente, toda vez que no se señala en qué consiste ese medio, lo que debe ser el objetivo central de toda definición.

2. El Derecho del Trabajo como ordenamiento de la producción: Esta es una definición que tiene como origen a los tratadistas franceses Hueck y Nipperdey, quienes asimilaron la noción de Derecho del Trabajo a la de "Derecho Industrial", diciendo que el derecho industrial es una disciplina que en esta conformada por un conjunto de importantes y numerosas relaciones que nacen de la actividad humana.

Asimismo; entre tanto autores como Carlos Marx indicaron que el derecho del trabajo está relacionado con la producción y el capital como un elemento organizado y disciplinado con el fin supremo de la nación, por lo que se puede apreciar que de tales definiciones tienden a priorizar el aspecto económico del derecho del trabajo, aún sin serlo, pero es importante para la sobrevivencia del trabajador.

3. El Derecho del Trabajo como regulador de la actividad laboral: En este aspecto los estudiosos del derecho que la ostentan como Jorge Machicado<sup>9</sup>, indican que: "Es el conjunto de normas que gobiernan el trabajo subordinado y que se extiende a todas las reglamentaciones necesarias para asegurar la higiene y seguridad del obrero, el régimen de sindicatos, etcétera".

4) Definición en base al contrato de trabajo a las relaciones entre empresarios y trabajadores: "El Derecho del Trabajo regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano." Otra definición indica: "Es el cuerpo de doctrinas legales aplicables a las relaciones entre las empresas y los trabajadores".

Por otra parte, se debe mencionar una de las definiciones más completas de acuerdo a la doctrina, en ese sentido, es la del profesor español Miguel Hernainz Márquez<sup>10</sup>, al definir el contrato de trabajo, quien lo concibe en su libro Tratado Elemental de Derecho del Trabajo como: "un conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo y su preparación (por ejemplo: el contrato de aprendizaje), su desarrollo y consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen".

Otro concepto del derecho de trabajo lo indica el autor Guillermo Cabanellas<sup>11</sup> como:

---

<sup>9</sup> Machicado, Jorge. **Derecho del trabajo**. Pág. 10

<sup>10</sup> Hernainz Márquez, Miguel. **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo**. Pág. 27

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. **El Derecho del Trabajo y sus contratos**. Pág. 22



“El derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.

Conceptuamos al Derecho del Trabajo, según el Licenciado Alfonso Ramírez Marroquín en su tesis titulada La Prestación de Indemnización por accidentes en el trabajo, página 3, como: “El conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos”.

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales del autor Manuel Ossorio, página 234, se conceptúa como: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores”.

Entonces el Derecho del Trabajo, es la prestación de servicios voluntarios que regularmente devienen del factor necesidad, con el fin de obtener el aspecto económico correspondiente para cubrir sus necesidades básicas.

### **1.5.1. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo**

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctica, nos servirá para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente



y determinar las sanciones administrativas, civiles y punitivas en los casos de trasgresión de los ordenamientos legales existentes.

Para determinar la naturaleza jurídica del derecho laboral, se hace necesario estudiar las diversas direcciones doctrinarias en torno al tema, siendo estas:

Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público. Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.

Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

La anterior clasificación se diferencia de la clásica distinción entre Derecho Público y Privado, para algunos autores indican que Derecho Laboral se constituye en un tercer género por ser relativamente nuevo y que es independiente los mencionados, le confieren una naturaleza *Sui Géneris*, aunque existe la postura más aceptable en cuanto a que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es la que supone su naturaleza como dualista o mixta.

Ya que, al conceptualizarla y determinar sus elementos internos, la posiciones en ambas partes de la clasificación generalmente aceptada, siendo que hay actividades que tiene participación constante con el derecho público como lo podrían ser los órganos jurisdiccionales y otra que es parte del derecho privado, derivado que la mayoría de sus actividades se desarrollan en las empresas en el ámbito privado.

## **1.6. Fuentes y principios tutelares del derecho de trabajo**

Como toda rama del derecho, el derecho del trabajo no está exento de tener fuentes jurídicas para su existencia siendo estas:

**Fuentes Reales:** Son los elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales), estas son producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

**Fuentes Formales:** Estas son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario o legislativo y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República).

**Fuentes Históricas:** Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuáles informan sobre el origen de éstas.

### **1.6.1. Las fuentes específicas del derecho laboral.**

En el ordenamiento legal guatemalteco, la única fuente del derecho del trabajo es la ley, por lo que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:



- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

### **1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral**

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral guatemalteco se puede citar la Constitución Política de la República, los tratados internacionales, las leyes internas, reglamentos, decretos y circulares.

En el caso de las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente:

"(...) Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que, por la naturaleza peculiarísima del Derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables".



A tal acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macario Nascimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, quien anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor".

Entonces cabe mencionar que por la naturaleza especial y tutelar del Derecho laboral, es toda aquella norma jurídica que sea más favorable al trabajador, se constituirá en la norma base de la jerarquización laboral vigente.

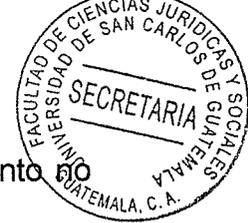
### **1.8. Características del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo como otras ramas del derecho, tienen características especiales derivado del ámbito de aplicación jurídica que tienen, siendo:

Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, el trabajador y el patrono.

Es expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.



Es imperativo: Como toda norma del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares, en nuestro ordenamiento interno se tiene como premisa que todos los derechos del trabajo no pueden ser renunciados de ninguna forma y por lo tanto tal renuncia es nula *ipsu iure*.

Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley laboral existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

Entonces se puede indicar que los principios del derecho laboral, citando al autor Américo Plá Rodríguez, en su libro Los principios del Derecho de Trabajo página 21, son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". Cabe mencionar que las funciones de los principios del derecho del trabajo son:

I.- Informadora: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

II.- Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

III. Interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete.

En la legislación laboral guatemalteca, los principios se consideran:

Como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los estudiosos guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los Considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro país. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- 1) Tutelar;
- 2) De irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) De realismo y objetividad;
- 5) Democrático;
- 6) De sencillez o antiformalismo;
- 7) El conciliatorio;
- 8) La equidad; y,
- 9) La estabilidad.

## 1.9. El derecho laboral en la actualidad

Habiendo conceptualizado el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo como aquel que regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos, normando todo lo referente a salario, horas de trabajo, despido justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros, que también, regula los conflictos de la relación jurídico-laboral, es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

En la actualidad el Derecho Laboral está sólidamente estructurado con principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de las ciencias jurídicas, con sus propios objetivos, fines y figuras jurídicas que lo diferencian de las otras ramas del derecho.

En la actualidad el derecho laboral, tiene diversidad de caracteres como:

A) Se ha constituido en una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente.

Propone asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores,



otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

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

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

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

E) Está destinado a superar la lucha de clases.

F) Tiende a la unificación internacional y a la codificación, esto se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

G) Las leyes del trabajo son de orden público. Parar precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público.

H) Autonomía. Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia.

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

J) Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

I.- Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementa y sirven de fundamento a las normas positivas.

II.- Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

III.- Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

IV.- Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía del Derecho laboral.



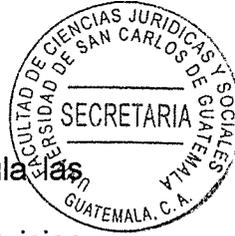
## **1.10. El Derecho laboral y su relación con otras disciplinas**

Está comprobado a través de la historia, que cuando se habla de ramas del derecho si bien es cierto tienen su propia autonomía, esta no las exime de relacionarse entre sí, y el derecho laboral no es la excepción a la regla, por lo que surgen diversidad de acciones que tienen relación con las ramas del Derecho Público y Privado.

Derecho Constitucional: Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

Derecho Político: El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado.



Derecho Administrativo: La rama del derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos. El Derecho Administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

Derecho Penal: El Derecho Penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad, de ahí sus vinculaciones con el derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

Derecho Procesal: Como rama del derecho positivo, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo. Ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

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

y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el Derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

**Derecho Mercantil:** El Derecho Comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

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

**Derecho Internacional Público:** El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

**Derecho Internacional Privado:** Es el estudio de la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia Jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas



aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

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



## CAPITULO II

### 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La palabra Ministerio proviene del latín *ministerium* que traducido a la lengua española significa servicio, de ahí que la etimología de la palabra ministerio derive en el hecho que fueron creados para ser un órgano de servicio.

La Real Academia Española, define al Ministerio como: "Gobierno del Estado, considerado en el conjunto de los varios departamentos en que se divide". Otra definición es: "Cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de un Estado".

El Diccionario Santillana conceptualiza el Ministerio como: "Cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de un país".

Para el autor Manuel Ossorio<sup>12</sup> en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales manifiesta lo conceptualiza 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 edificio donde funcionan las oficinas que

---

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág.45



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

Otro concepto sobre el ministerio es a la persona o personas que se encargan 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 en el caso de Guatemala tiene viceministros que le apoyan en las actividades diarias.

Para el autor Manuel Ossorio<sup>13</sup> el ministro, es: “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”. Entonces cabe mencionar que el ministerio es parte integral del Estado y que el ministro es la persona encargada y responsable del Ministerio, interactúa con todos los órganos que forman parte del Estado e interviene en asuntos que el ejecutivo toma en conjunto.

---

<sup>13</sup> Ibid. Pág. 465.



En la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución del Estado de que tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes, conforme lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 242-2003 y sus reformas.

## **2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Ya se determinó en Guatemala, es el ente estatal que a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

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.

Otras actividades delegadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social son la vigencia 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.

La Dirección General de Trabajo es la encargada 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 (Artículo 276).

### **2.1.1. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la 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 y 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 desempeña 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.

### **2.1.2. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

En cuanto a las funciones que debe desarrollar en el ámbito jurídico social de la república el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están las contenidas 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 velo 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.

## 2.2. Evolución histórica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social para llegar a la estructura actual, ha sufrido a lo largo de la historia guatemalteca, diversas transformaciones y regulaciones, durante los gobiernos posteriores a la revolución social de octubre de 1944, la cual se puede indicar fue el inicio de un cambio radical en materia de relaciones de trabajo y otras disciplinas; esta inició un cambio trascendental en la legislación laboral que hasta ese entonces existía y que para esos tiempos y condiciones sociales se había convertido en obsoleta.

Ante 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".

En su artículo 16 establece 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 cual, 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.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como tal fue creado el 8 de febrero de 1947, por medio de la promulgación 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.

Sin embargo, sus funciones continuaron 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".



La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta 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 emitió 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. Estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

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 cual 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 Órganos 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 cual 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 ramo y no tienen subordinación entre sí; 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 los 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 este Ministerio requiere de las empresas 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 profesional.

Artículo 10. Se reforma el artículo 37 transitorio, el cual 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.”

No obstante, lo anterior fue necesario reglamentar el procedimiento de cada uno de los entes que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a fin de armonizar sus funciones, para el efecto 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.

#### **2.4. 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".

La honorabilidad es un elemento o características importante en la designación de funcionarios públicos, con el objetivo que la persona encargada de velar por los derechos de los trabajadores sea dentro de los valores y principios éticos de forma ejemplar, deben ser idóneos para la labora que desempeñan dentro de la inspección de trabajo.

### **2.4.1. 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 regulada 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. La labor de la inspección debe enfocarse a que se cumplan con las disposiciones jurídicas.

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. Es importante comprender esta característica de los convenios y acuerdos realizadas por las partes, el título ejecutivo les permite a los trabajadores ejercer su derecho en aquellos casos que se incumpla con lo pactado.

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 jurídicas 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.

## **2.5. Inspección general del trabajo como supervisor y regulador de las Relaciones laborales**

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así 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 con el 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 como un derecho que le establece dicho acuerdo gubernativo.

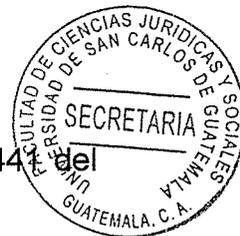


De conformidad al artículo doscientos veintitrés (223) del Código de Trabajo, Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve 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 1447 del Congreso de la Republica.

### **2.5.1. Servicios especiales de la Inspección General de Trabajo**

Casos especiales son atendidos:

- Pago de prestaciones postmortem
- 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.



## CAPITULO III

### 3. El Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el documento por medio del cual las partes de una relación laboral patrono y trabajador acuerdan la prestación de un servicio a cambio de un pago de acuerdo a las condiciones establecidas entre las partes.

#### 3.1. Contrato conceptos

En cuanto al tema del contrato de trabajo, hay una gran diversidad sobre su definición y elementos, en tal sentido el Manuel Ossorio<sup>14</sup> 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".

El Código de Trabajo en su Artículo 18, regula el contrato laboral como:

"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 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".

---

<sup>14</sup> Op.Cit. Pág. 166



Con las definiciones anteriores, se pueden establecer diferencias entre el contrato y el contrato de trabajo, siendo estas:

Contrato: Figura que define el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.

Contrato de Trabajo: Acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios 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.

Actualmente, las normas jurídicas que regulan el contrato laboral tienden a ser normas imperativas en su mayoría como protectoras del trabajador, siempre partiendo de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, para establecer condiciones laborales más dignas en lo posible.

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.

### **3.2. Diferencia entre contrato y contrato de trabajo.**

Anteriormente se determinaron los conceptos de contrato y de contrato de trabajo, conteniendo similitudes entre ambos, por lo que cabe preguntarse entonces ¿Qué es el contrato de trabajo?, tal respuesta la encontramos en lo que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo el cual se determina el concepto de contrato de trabajo: “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”.

Siendo que los contratos deben ser celebrados en forma escrita por su condición jurídica y solemne, estableciendo en el mismo las condiciones imperantes en la relación entablada, por ello, pero entonces, cabe la pregunta, ¿qué sucedería si las partes en un contrato de trabajo no lo celebran en forma escrita?

El legislador previendo tal falencia en una relación laboral, regula en el Código de Trabajo tal situación, regulando en sus Artículos 18, 19, 28 y 30, que el contrato 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 documento escrito, en tal sentido 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.

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

En la legislación laboral guatemalteca, se encuentran 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 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 cual fuere su denominación se define como "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 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 su 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.

### **3.4. Regímenes especiales de trabajo**

El derecho de trabajo con el transcurso del tiempo ha diversificado sus conceptos y elementos, y los regímenes laborales no son la excepción, el Código de Trabajo regula varios Regímenes Especiales Laborales, considerando para tal efecto el legislador las tareas y en su caso las profesiones que se consideraron con mayor relevancia para ser motivo de resguardo jurídico laboral por parte del Estado, además de los trabajos tradicionales como lo son el trabajo agrícola y no agrícola, aunado a los trabajadores del Estado, por lo que es necesario mencionar los distintos tipos de regímenes que existen en el derecho de trabajo.

#### **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, sino a la normativa de servicio civil que regula todo lo relaciona a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.



## 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, esto genera una vulneración de derechos para los trabajadores que prestan este tipo de servicios de trabajo agrícola y ganadero.



## 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, tal apreciación ya fue confirmada con los resultados de los teletrabajos resultado de la pandemia COVID19.

Doctrinariamente se ha visto al trabajo a domicilio como un trabajo que no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar 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.

### **3.5. Derechos y obligaciones que nacen del contrato individual de trabajo**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son una derivación del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral vigente. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos



de los trabajadores; para los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

### Obligaciones de los trabajadores

Las principales obligaciones de los trabajadores con base al Artículo 63 del Código de Trabajo, son:

- 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 este 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. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; en el caso del Estado como patrono, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

#### 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.

El Artículo 62 del Código de Trabajo determina: Se prohíbe a los patronos:

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



- b. Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por 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.

### **3.6. Nulidad de los contratos individuales de trabajo**

Como todo contrato en el ámbito civil y mercantil, el contrato de trabajo no está exento de poder declararse nulo si no reúne las condiciones mínimas establecidas en el Código de Trabajo Artículo 12 y 106 de la Constitución política de la república, así mismo; las garantías mínimas de los derechos laborales, además, cada uno de estos contratos las relaciones se determinan de acuerdo con la ley, el derecho de trabajo debe garantizar y proteger al trabajador, como una de sus finalidades como derecho tutelar y protector.



De acuerdo con el Artículo 22 del Código de trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorga a los trabajadores la Constitución Política de la República, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República.

En la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República.)

### **3.7. Minuta de 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 cedula de vecindad número de orden A-1 y registro No. 774,369 extendida por el alcalde de la ciudad capital 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 cedula de vecindad número de orden A-1 y registro No. 1, 100,234 extendida por el alcalde municipal 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 sí 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 PRESTARÁ 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 iniciará 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. Así mismo 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 pagará 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 dos, 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

### **3.8. Las condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo están ligadas directamente a las continuas modificaciones en éste, ya sea propiciadas por el patrono o los trabajadores, la pérdida del principio de estabilidad y la precarización del empleo, la descentralización empresarial, las nuevas tecnologías, los graves problemas medioambientales, las nuevas formas de organización del trabajo, los nuevos sistemas de organización en la empresa, los cuáles no se han traducido en una repercusión positiva sobre la situación de las condiciones de trabajo.

Todo lo anterior afecta directamente las condiciones de trabajo, las cuáles deben ser entendidas según la Organización Mundial de la Salud como “todas aquellas condiciones o características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador y en su ámbito laboral”.

En resumen, las condiciones de trabajo, son todos aquellos aspectos, tareas ordinarias y cotidianas de los trabajadores dentro de los centros de trabajo que afectan a los trabajadores ya sean por situaciones del lugar e instalaciones de la empresa, el uso de las materias primas y los procedimientos de su utilización, la maquinaria e instrumentos de trabajo y al sistema de organización y ordenación del proceso de producción de bienes o prestación de servicios.

Las condiciones de trabajo van más allá del sueldo y los horarios de trabajo, estas condiciones habituales en el trabajo pueden generar las condiciones de trabajo

adecuadas que en su momento facilitarán y traerán como consecuencia que se haga una buena labor, evitando con ello la aparición de factores de riesgo, generados por condiciones de trabajo insalubres e inseguras.

### **3.9. Principios del derecho de trabajo y los principios individuales del trabajo**

El Derecho Laboral como las otras áreas del derecho tiene 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, este principio lo diferencia del Derecho Civil, ya que parte de la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador, por lo que el Derecho laboral 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.

Este principio a su vez siendo eminentemente protector contiene las reglas:

Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.



Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la 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.

### **3.10. Garantías y fuentes del derecho laboral**

La Constitución política de la república contiene la esencia de las garantías individuales y colectivas en todas las áreas del derecho, por lo tanto, el derecho laboral no está exime de tales garantías y la protección de que gozan frente al Estado. En las garantías se encuentran incorporadas a los derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, frente a sus empleadores, garantías, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo o sea el constitucional; entre estas garantías se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.

- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

En jerarquía normativa las garantías se pueden constituir de la siguiente forma:

**Constitución:** En este ordenamiento jurídico se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas se incorporan los derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

**Tratados Internacionales.** Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar.

Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.



Ley. La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral, es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.

Códigos laborales. Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.

Leyes especiales. En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo. También existen leyes cuya naturaleza viene a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

### **3.11. El contrato de trabajo como regulador 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.

### **3.12. Sujetos de la relación contractual laboral**

Los sujetos de la relación laboral están claros, son el patrono y el trabajador.



Empleador o patrono:

Es la persona física o jurídica, aquel que utiliza o también dicho contrata los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida por el servicio recibido. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es el término más correcto que el de empresa, puesto que incluye personas físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinado. También se lo denomina como "patrón" o "patrono".

Trabajador:

Es la persona que aporta su trabajo personal ya sea físico o intelectual a cambio de la remuneración del empleador.

Elementos personales:

a) Patrono, Empleador y/o su representante; y,

b) El Trabajador.

Los efectos inmediatos de la celebración de un Contrato de Trabajo es el nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes, por lo anterior estudiaremos en primer lugar los derechos y obligaciones del trabajador.

### 3.13. Modificaciones del contrato de trabajo

En toda negociación o contratación realizada, cuando se requiere una modificación la misma debe ser aceptada de común acuerdo, la modificación debe comprenderse como el acto que genera un cambio, la cual se realiza por una de las partes de la relación laboral, para afectar una determinada situación; en la relación laboral o contrato de trabajo es el acto o actividad por medio de la cual, se establecen cambios en las relaciones laborales previamente establecidas en forma unilateral o bilateral.

En cuanto a las modificaciones del contrato de trabajo, son las que se enfrentan dentro de las condiciones laborales y que por ende afectan directamente las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, siendo las principales, las siguientes:

- a.- La movilidad funcional.
- b.- La movilidad geográfica.
- c.- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

a.- La movilidad funcional. Esta modificación se produce dentro de la empresa y consiste en cambiar al trabajador de puesto de trabajo, de forma que pasa a realizar funciones distintas a las que habitualmente estaba acostumbrado a desempeñar, estas funciones no están enmarcadas dentro del contrato de trabajo celebrado.

El empresario puede modificar la distribución del trabajo en su empresa y, en concreto, las funciones de los trabajadores, siempre que éstos tengan la titulación necesaria para

desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se les asigna y que la movilidad no suponga una pérdida de categoría profesional, disminución salarial, ni menoscabo de su dignidad, siendo estas nuevas atribuciones discutidas previamente por el patrono y el trabajador a fin de constituir parte integral de la relación laboral.

En cualquier caso, es de aclarar que la movilidad funcional no puede suponer para el trabajador un menoscabo en los derechos previamente adquiridos y pactado con el empleador y menos de su dignidad, ni afectar a la formación y promoción profesional.

b.- La movilidad geográfica. Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo de distinta localidad, implicando un cambio de residencia o en su caso un cambio del lugar de trabajo previamente establecido en la relación laboral y contrato de trabajo. Este tipo de caso se ve previsto por el Código de Trabajo en su artículo 33 que establece las condiciones imperantes en caso de suscitarse este caso y la forma de proceder.

En los casos de traslado como de desplazamiento, el trabajador tendrá, entre otros, los siguientes derechos:

A que se le respeten las condiciones salariales.

A la percepción de los gastos de viaje.

Al cobro de las dietas correspondientes para atender los gastos de manutención y alojamiento que se devengarán no sólo los días trabajados sino durante el tiempo que

dure el desplazamiento. En este tiempo no se incluirán los días de desplazamiento necesarios siendo de cuenta del empresario los gastos ocasionados.

Otro caso que se da en la movilidad geográfica es la del traslado de la sede laboral, cuando el patrono decida en forma unilateral el desplazamiento del centro de trabajo a un lugar distinto al cuál inicialmente fue contratado el trabajador, significándole a este un desplazamiento más extenso y oneroso hacia su centro de trabajo.

El Traslado y el Desplazamiento.

Debemos entender como traslado, el cambio de lugar de la sede central de labores. El traslado y las causas que dan lugar a este pueden ser:

- Técnicas, organizativas o de la producción siempre que estén justificadas.
- Contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En el caso en que el trabajador que haya sido contratado para prestar servicios de forma itinerante entre distintos centros de trabajo de la empresa, la justificación para el traslado no será necesaria.

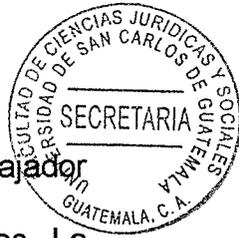
La orden de traslado, deberá ir precedida de un periodo de consultas entre el empresario y los trabajadores y sus representantes con tiempo suficiente para hacer las gestiones necesarias para su implementación adecuada sin menoscabar los derechos de los

trabajadores. La orden de traslado será efectiva en el plazo de 30 días desde su notificación al trabajador.

La actuación del trabajador. Ante la orden de traslado el trabajador puede:

- A) Aceptar la decisión de traslado. En este caso el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por los gastos tanto propios como los de su familia que se generen a consecuencia del traslado, si fuere necesario trasladarse con su núcleo familiar al nuevo puesto de trabajo ya sea por la distancia o por el periodo de tiempo que dure sus actividades.
- B) Optar por la rescisión del contrato de trabajo: En este caso tiene derecho a percibir las prestaciones labores vigentes y una indemnización de trabajo.
- C) Impugnar la decisión de traslado ante los órganos jurisdiccionales laborales por considerar que no concurren causas justificativas, lo que deberá hacer en el plazo máximo de 20 días.

Hay que señalar, que a pesar que el trabajador haya impugnado la decisión, está obligado a cumplir la orden de traslado, caso contrario incurriría en causa de despido disciplinario por desobediencia, lo que es contradictorio ya que se están alegando derechos y condiciones de trabajo previamente pactados, esto genera una vulneración de las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, sin embargo, deben respetar la decisión.



El desplazamiento: Se entiende por desplazamiento, el traslado temporal del trabajador a lugar distinto al de su residencia habitual, para la prestación de sus servicios. La duración del desplazamiento, no podrá superar el plazo estipulado con el patrono. Las causas por las que se produce el desplazamiento pueden ser técnicas, organizativas o de la producción, y siempre han de estar justificadas.

La orden de desplazamiento, debe comunicarse al trabajador con un plazo de antelación mínimo de 15 días hábiles si el desplazamiento va a superar los 3 meses de duración. La actuación del trabajador.

El trabajador deberá acatar la orden de desplazamiento independientemente de que efectúe la impugnación de la misma ante la jurisdicción laboral, para lo que contará con un plazo de 20 días. La movilidad geográfica por motivos disciplinarios, deberá atender al convenio colectivo aplicable y puede acordarse como sanción empresarial en los casos de infracciones graves y muy graves cometidas por el trabajador.

### **3.14. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como motivo de terminación de la relación laboral**

Las modificaciones de las condiciones de trabajo, suponen la alteración de las circunstancias de trabajo previamente establecidas en una relación laboral y que disfrutaban los trabajadores a título individual. Tales modificaciones afectan directamente las relaciones laborales previamente pactadas con el patrono y que se encuentran



contenidas en el contrato de trabajo suscrito el cual contiene las actividades, horarios, remuneraciones y demás condiciones acordadas.

Las modificaciones que pueden generarse en el contrato de trabajo y que lo afectan directamente son:

A la jornada de trabajo.

Al horario.

Al régimen de trabajo a turnos.

Al sistema de remuneración.

Al sistema de trabajo y rendimiento.

A las funciones si estas modificaciones no se incluyen en la movilidad funcional.

Al momento de suceder cualquiera de las modificaciones anteriores, el trabajador debe asumir tales modificaciones como una nueva condición de su contrato laboral independientemente de que efectúe la impugnación de la misma ante la jurisdicción laboral, para lo que contará con un plazo de 20 días.

### **3.15. Terminación de las relaciones de trabajo**

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<sup>15</sup> 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”.

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).

---

<sup>15</sup> Hernández A., Oscar. **Terminación de las relaciones de trabajo**. Pág. 536.

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 (artículo 79 Código de Trabajo).

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.

#### Despido e indemnización

La ley establece casos de despido justificado, para dar por terminada la relación laboral con un trabajador, estos están enumerados en la ley, específicamente en el artículo 77 del Código de Trabajo. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad por parte del patrono.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

**Liquidación de un Trabajador:** Al finalizar la relación laboral la cuál puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales:



Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia.

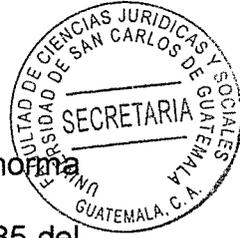
Despido: Indemnización de un salario por año. Aguinaldo Proporcional. Bonificación. Vacaciones Proporcionales. Ultimo Sueldo.

Renuncia: No se debe pagar indemnización, pero si debe pagarse Aguinaldo Proporcional. Bonificación. Vacaciones Proporcionales. Ultimo Sueldo.

Indemnizaciones por Tiempo de Servicio, Por causa de muerte, por Enfermedad incurables e invalidez del trabajador: En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización, pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido deberá pagar lo siguiente:

A.- Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder;

B.- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,



C.- Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la Republica.

La Prescripción.

El Código de Trabajo establece a la prescripción como un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo.

Prescriben en 20 días:

a.- Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;

b.- Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. Artículo 259 del Código de Trabajo;

c.- Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. Artículo 261 del Código de Trabajo.

Prescriben en 30 días:

a.- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;

b.- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen. Artículo 260 del Código de Trabajo;



c.- Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto. Artículo 262 del Código de Trabajo.

Prescriben en 4 meses:

Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo. Artículo 263 del Código de Trabajo.

Prescriben en 1 año:

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64 del Código de Trabajo, previo apercibimiento escrito. Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo.

Prescriben en 2 años:

a.- Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. Artículo 264 del Código de Trabajo.



## Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales para el autor Manuel Ossorio<sup>16</sup> en su obra Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (1985:603) determina: Prestación, Objeto o contenido de un deber jurídico. Equivale a dar, hacer o no hacer. Llamase prestación personal al servicio obligatorio exigido por la ley para la ejecución de obras o servicios de utilidad común.

Por lo anterior hemos de entender que las prestaciones laborales son los beneficios que por ley se complementan al sueldo y que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

---

<sup>16</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 603



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las relaciones laborales en Guatemala constantemente se ven afectadas por diversas circunstancias, hay deterioro a razón de los cambios globales y de las constantes y variantes condiciones laborales imperantes en nuestro país, derivadas de la pandemia COVID19. Las relaciones laborales en Guatemala, a pesar de estar protegidas por disposiciones normativas específicas y con el aporte de la Constitución Política de la República, se ven constantes vulneraciones de las relaciones laborales, se irrespetan y hasta se ignoran, ya que se ven constantemente casos de despidos injustificados que quedan en el olvido a razón de una falta de aplicación adecuada de nuestra legislación.

En la actualidad a pesar de los avances tecnológicos y cambios sociales, no existe un control gubernamental efectivo ni la capacidad administrativa para poder realizar supervisiones en las empresas para determinar que los derechos laborales sean respetados por los patronos, siendo este uno de los principales problemas en el presente caso, lo que ha incrementado los reclamos laborales por despidos injustificados cuyo protagonismo principal lo tienen los patronos, que han cambiado condiciones laborales en forma unilateral, sin un previo acuerdo con el trabajador.

El cambio de las condiciones de las relaciones de trabajo en forma unilateral por parte del patrono ha llevado a muchos trabajadores a renunciar y en su caso a declararse despedidos injustificadamente, llevando consigo el resultado del rompimiento de las relaciones laborales, siendo este su principal consecuencia.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO L. CABANELLAS de TORRES, G. **Tratado de Política Laboral y Social**. Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L. 1972.
- ALFONSO-GUZMÁN, R. J. **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas Ed. Melvin. C. A. 2004.
- BARASI ERRAZURIZ, L. G. B. A. **Derecho del Trabajo**. Santiago de Chile: Imprenta y Litografía Leblanc. 1939
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G. **Diccionario de Ciencia Jurídicas, Políticas y Sociales**. Argentina: Ed. Heliasta. 1981
- CABANELLAS DE TORRES, G. **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, G. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1979
- CABANELLAS, G. **El Derecho del Trabajo y sus contratos**. Buenos Aires: Ed. Mundo Atlántico. 1945
- CABANELLAS, G. **Introducción al Derecho Laboral**. Buenos Aires: Ed.- Libreros. 1960.
- CALDERA, R. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Librería El Ateneo Ed. 1960.
- CAMPOS MORGA, J. E. **La estabilidad en el Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Superiores. 1975
- COLAUTTI, C. **Derechos Humanos Constitucionales**. Buenos Aires: Editores Bubinzal Culzoni. 1975
- DE FERRARI, F. (1969). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Ed. Desalma.
- DE LA CUEVA, M. (1954). **Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A.
- DE LA CUEVA, M. (1988). **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A
- DE PINA, R. (1973). **Diccionario de Derecho**. México: Ed. Porrúa S.A.
- DEVEALI, M L. **Tratado de Derecho de Trabajo**. Buenos Aires: La Ley, S. A. Ed. e Impresora.



- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. (1980). Argentina: Ed. Driskill.
- GONZÁLEZ CHARRY, G. (1970). ***Derecho del Trabajo***. Bogotá: Ed. Temis.
- HERNAINZ MÁRQUEZ, M. ***Tratado elemental del Derecho de Trabajo***. España: Editor Instituto de Estudios Jurídicos.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. ***Terminación de las relaciones de trabajo***. Venezuela. Ed. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado de Lara.
- KROTOSCHIN, E ***Instituciones del Derecho del Trabajo***. Buenos Aires: Ed. Desalma.1947
- KROTOSCHIN, E. (1959). ***Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo***. Buenos Aires: ed. Jurídicas Europa-América.
- MACHICADO, J. (2010). ***Derecho del Trabajo***. Bolivia: Ediciones New Life
- MARX, C. ***El Capital***. (1968). México: Fondo de Cultura Económica.
- La hora de la igualdad en el trabajo; informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de 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, M. (1981). ***Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales***. Argentina: Ed. Heliasta SRL.
- PÉREZ BOTIJA, E. ***Curso de Derecho del Trabajo***. Madrid: Ed. Tecnos S.A. 1950
- PISTONE, M J. ***Derecho a la estabilidad de los trabajadores dependientes***. Buenos Aires: Ediar S.A. Editora Comercial, Industrial y Financiera.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. ***Los Principios del Derecho de Trabajo***. México: Ed. Porrúa S.A.
- POZO, J D. ***Derecho del Trabajo***. Buenos Aires: S.A. Ed. 1948
- PROUDHON, P J. ***Ensayo Derecho Individual de Trabajo***. Francia. 1840
- RODRÍGUEZ D. Y CUMBRADA P. ***Leyes que rigen las relaciones laborales***. España: Ed. Caixa Nova. 2008
- RUSSOMANO, M V. ***El Preaviso en el Derecho del Trabajo***. Buenos Aires: Ediciones Depalma. 1965
- TRUEBA URBINA, A. ***Nuevo Derecho del Trabajo***. México: Ed. Porrúa, S. A. 1972



ZÚÑIGA MAYORGA, L. **Estudio comparativo de Códigos Laborales Centroamérica**  
El Salvador: Publicación de la Secretaría General de O. D. E. C. A. 1972

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, 1985. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**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 sobre Reformas al Código del Trabajo, decreto núm. 1441

**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.**  
Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala