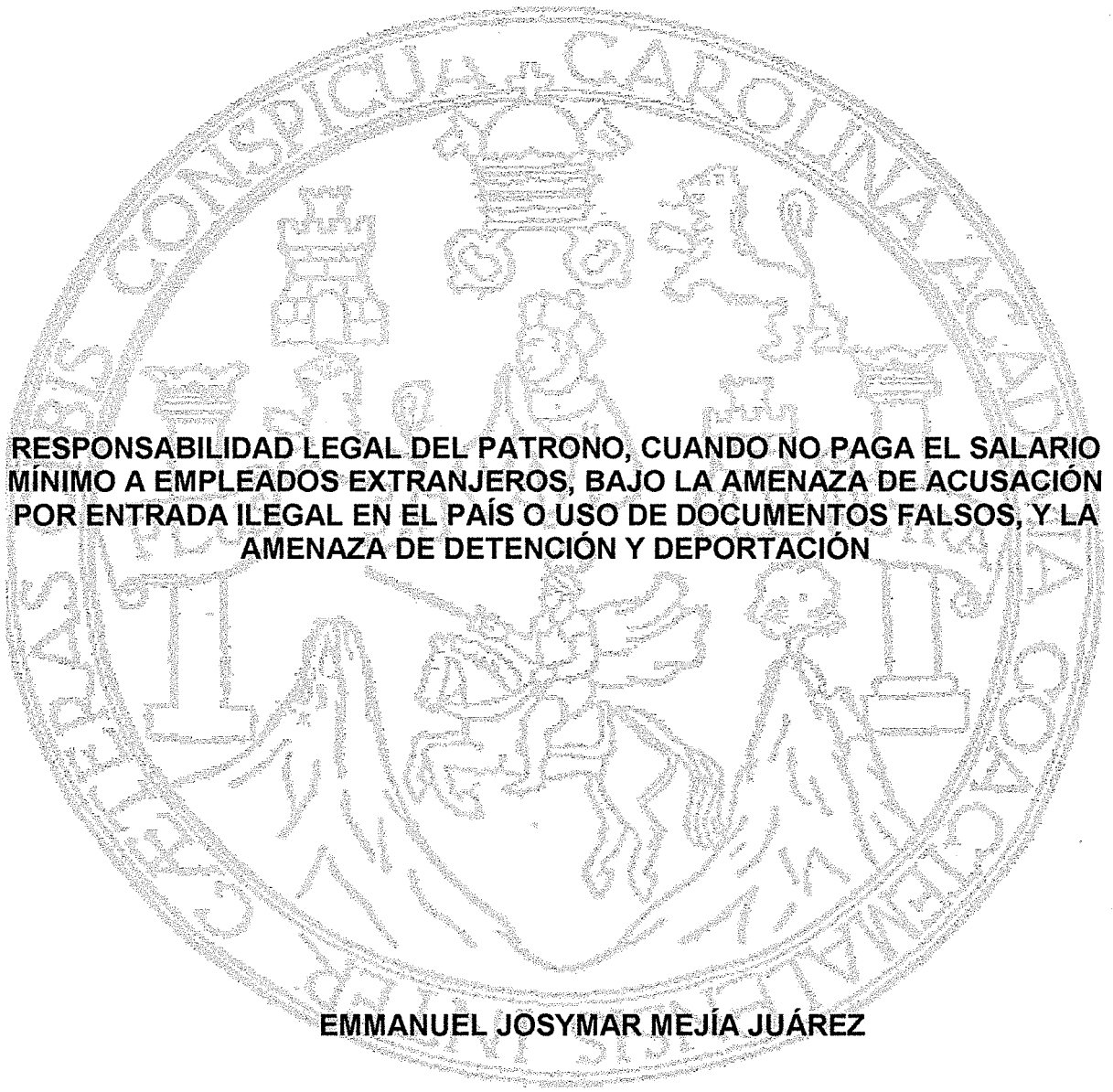
UNIVERSDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



RESPONSABILIDAD LEGAL DEL PATRONO, CUANDO NO PAGA EL SALARIO MÍNIMO A EMPLEADOS EXTRANJEROS, BAJO LA AMENAZA DE ACUSACIÓN POR ENTRADA ILEGAL EN EL PAÍS O USO DE DOCUMENTOS FALSOS, Y LA AMENAZA DE DETENCIÓN Y DEPORTACIÓN

EMMANUEL JOSYMAR MEJÍA JUÁREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

RESPONSABILIDAD LEGAL DEL PATRONO, CUANDO NO PAGA EL SALARIO MÍNIMO A EMPLEADOS EXTRANJEROS, BAJO LA AMENAZA DE ACUSACIÓN POR ENTRADA ILEGAL EN EL PAÍS O USO DE DOCUMENTOS FALSOS, Y LA AMENAZA DE DETENCIÓN Y DEPORTACIÓN

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EMMANUEL JOSYMAR MEJÍA JUÁREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2024

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

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

Primera fase:

Presidente:	Licda.	Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Vocal:	Lic.	Jorge Jauregui
Secretario:	Licda.	Doris Anabela Gil Solis

Segunda fase:

Presidente:	Licda.	Doris Guzman
Vocal:	Lic.	Guillermo David Villatoro Illescas
Secretario:	Lic.	Rony López Jérez

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

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

D. NOM. 351-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 27 de febrero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. **FRANCISCO JAVIER FUENTES CARBALLO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **EMMANUEL JOSYMAR MEJIA JUAREZ**, con carné **201117967**, Intitulado **RESPONSABILIDAD LEGAL DEL PATRONO, CUANDO NO PAGA EL SALARIO MÍNIMO A EMPLEADOS EXTRANJEROS, BAJO LA AMENAZA DE ACUSACIÓN POR ENTRADA ILEGAL EN EL PAÍS O USO DE DOCUMENTOS FALSOS, Y LA AMENAZA DE DETENCIÓN Y DEPORTACIÓN**.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

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

Licenciado
Francisco Javier Fuentes Carballo
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 01 / 04 / 2024. f) _____
Asesor (a)
(Firma y Sello)

Licenciado

Francisco Javier Fuentes Carballo

Abogado y Notario

Colegiado 11,388

7ª. Avenida Norte No. 72, la Antigua Guatemala, Sacatepéquez

Teléfono 4265 9278

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

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
Su despacho

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
28 FEB 2024
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma:

Estimado Dr. Carlos Herrera:

Muy atentamente le informo que de acuerdo con el nombramiento de fecha veintisiete de febrero de dos mil veinticuatro, he procedido a la asesoría de tesis del bachiller **EMMANUEL JOSYMAR MEJÍA JUÁREZ**, tesis referente al tema intitulado: **"RESPONSABILIDAD LEGAL DEL PATRONO, CUANDO NO PAGA EL SALARIO MÍNIMO A EMPLEADOS EXTRANJEROS, BAJO LA AMENAZA DE ACUSACIÓN POR ENTRADA ILEGAL EN EL PAÍS O USO DE DOCUMENTOS FALSOS, Y LA AMENAZA DE DETENCIÓN Y DEPORTACIÓN"**, y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

A. Durante la investigación del trabajo de tesis, el bachiller Mejia Juarez estudió doctrinaria y jurídicamente lo relativo las consecuencias jurídicas derivadas por la responsabilidad legal del patrono cuando no paga el salario mínimo a empleados extranjeros, bajo la amenaza de acusación por entrada ilegal en el país o uso de documentos falsos, y la amenaza de detención y deportación.

B. Asimismo, procedí a asesorar la tesis del bachiller y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción del contenido capitular, la cual es congruente con el tema investigado.

C. Durante el desarrollo de la misma, se cumplen con los requisitos técnicos de redacción, ortografía y márgenes, siendo la conclusión discursiva congruente con el contenido capitular que se desarrolla.

Licenciado

Francisco Javier Fuentes Carballo

Abogado y Notario

Colegiado 11,388

7ª. Avenida Norte No. 72, la Antigua Guatemala, Sacatepéquez

Teléfono 4265 9278

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

D. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.

E. Se utilizaron los métodos de investigación y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada para establecer las consecuencias jurídicas derivadas de la responsabilidad legal del patrono, frente al pago del salario mínimo a empleados extranjeros bajo amenaza de acusación por entrada ilegal en el país.

F. Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo preceptúa el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, además, hago constar que no soy pariente dentro de los grados de ley con el bachiller Emmanuel Josymar Mejía Juárez, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE**, el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a que el bachiller opte por el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

Deferentemente,

Licenciado
Francisco Javier Fuentes Carballo
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Francisco Javier Fuentes Carballo
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado No. 11,388

D.ORD. 737-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **EMMANUEL JOSYMAR MEJÍA JUÁREZ,** titulado **RESPONSABILIDAD LEGAL DEL PATRONO, CUANDO NO PAGA SALARIO MÍNIMO A EMPLEADOS EXTRANJEROS, BAJO LA AMENAZA DE ACUSACIÓN POR ENTRADA ILEGAL EN EL PAÍS O USO DE DOCUMENTOS FALSOS, Y LA AMENAZA DE DETENCIÓN Y DEPORTACIÓN.** 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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles y guiarme en todas las decisiones y ser el artífice de mi vida.

A MI PADRE: Ángel Mejía Ixchop, de quien me siento orgulloso de ser su hijo y que con amor y palabras de aliento motivan mi vida para enfrentar todas las pruebas, a él, le dedico este gran triunfo alcanzado.

A MI MADRE: María Regina Juárez Juárez, quien cuidaba de mí y con sus gestos de amor me daba fuerzas para seguir y quien siempre confío en mi capacidad para lograr esta meta.

A MI HERMANO Brayand Patricio Mejía Juárez, quien me apoyó desde el inicio de este proceso hasta el fin.

A TODOS MIS FAMILIARES: A mis tíos, tías, primos y primas; por sus palabras de apoyo y por ser parte de mi vida.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

A MIS AMIGOS: Jackeline Soemia Pineda Coronado, Fernando Elí Pérez Ramírez y en general a todos los que compartieron conmigo la carrera y con quienes compartí muy buenos momentos, a quienes les agradezco su apoyo incondicional.

A: Aracely Martínez Chamalé, por ser la persona que me ayudó a cumplir esta meta y por todo el cariño brindado.

A: Guatemala, mi patria; país que me vio crecer y convertirme en profesional, compatriotas que podré ayudar y así mejorar la Nación.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

PRESENTACIÓN

La investigación presentada es de tipo cualitativo, en virtud que se sustenta en el análisis de acontecimientos que ocurren en la sociedad guatemalteca, centra su interés en aquellos aspectos de carácter jurídico y social, toda vez que analiza el fenómeno desde el enfoque de sociedad. A través, de la investigación se pretende determinar cuáles son las causas por las cuales el Estado de Guatemala no garantiza el correcto cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, respecto al pago del salario mínimo y otros beneficios laborales.

La rama objeto de estudio, es de carácter laboral, integrada con el derecho constitucional, en virtud que en ambas normativas jurídicas se regula el derecho de los trabajadores y lo relativo a las obligaciones de los patronos, en consecuencia, se tomaron en consideración aquellos elementos jurídicos que coadyuvan a establecer cuáles son las posibles soluciones a la problemática presentada. Los sujetos de investigación fueron los patronos quienes no pagan el salario mínimo a los trabajadores extranjeros cuyo estatus migratorio no es legal en el país.

Se examinó la conducta que ha observado el incumplimiento del Estado de Guatemala de velar porque los patronos en Guatemala cumplan con el pago del salario mínimo a los trabajadores extranjeros del año 2020 a la actualidad.

El propósito fundamental de la investigación, fue determinar la necesidad de que el Estado amplíe las capacidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para llevar un registro de trabajadores extranjeros en Guatemala, de su estatus migratorio y del cumplimiento de las obligaciones de los patronos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

HIPÓTESIS

Los patronos en Guatemala no pagan el salario mínimo a los trabajadores extranjeros cuyo estatus migratorio no es legal, bajo el argumento que, si los denuncian ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los pondrán a disposición de las autoridades, a efecto de que los procesen y expulsen del país.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de la hipótesis, se aplicó el método deductivo, en virtud que se analizó la problemática del no pago del salario mínimo a los trabajadores extranjeros cuyo estatus migratorio no es legal y las consecuencias jurídicas que conlleva para el trabajador y para el Estado dicha práctica.

Al finalizar el estudio, se determinó que el Estado no posee un registro técnico que contabilice la cantidad de trabajadores extranjeros que laboran en las distintas empresas del país, lo que genera que los patronos contraten a personas cuyo estatus migratorio no es legal, con el objeto de aprovecharse de tal situación para no pagar los salarios y beneficios laborales que corresponden.

Asimismo, se aplicaron los métodos analítico y sintético, con el objeto de establecer las causas por las cuales el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Migración no llevan un registro íntegro de la cantidad de trabajadores que laboran en las empresas y el estatus migratorio de cada uno.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo..... 1
   1.1. Evolución histórica..... 1
   1.2. Definición..... 5
   1.3. Contenido..... 8
   1.4. Principios..... 9
   1.5. Naturaleza jurídica..... 13
   1.6. Objeto..... 14
   1.7. Fuentes..... 15
   1.8. Auxiliares del patrono..... 16

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo..... 21
   2.1. Definición..... 21
   2.2. Elementos doctrinales..... 23
      2.2.1. Elementos formales..... 25
      2.2.2. Elementos o condiciones de la prestación del servicio o ejecución de la obra..... 26
   2.3. Efectos del contrato..... 27
   2.4. Peculiaridades del contrato..... 30
   2.5. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores..... 30
   2.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos..... 31
   2.7. Nulidad de los contratos de trabajo..... 32

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

2.8. Clasificación de los contratos..... 32
2.9. Forma en que pueden celebrarse los contratos..... 34

CAPÍTULO III

3. Legislación aplicable al contrato individual de trabajo en Guatemala..... 39
3 .1 .Constitución Política de la República de Guatemala..... 39
3 .2 . Código de Trabajo..... 43
3 .3 . Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... 45
3 .4 . Ley de Actualización Tributaria..... 49
3 .5 . Ley del Impuesto al Valor Agregado..... 50
3. 6 .Organismos que regulan el contrato individual de trabajo..... 51

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad legal del patrono, cuando no paga el salario mínimo a empleados extranjeros, bajo la amenaza de acusación por entrada ilegal en el país o uso de documentos falsos, y la amenaza de detención y deportación..... 53
4.1. Requisitos que deben cumplir los trabajadores extranjeros para laborar en Guatemala..... 58
4.2. Análisis de la política migratoria desde el punto de vista laboral..... 60

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 63

BIBLIOGRAFÍA..... 65

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral pertenece a la rama del derecho público, en el cual, se limita la voluntad de las partes, es decir, que las disposiciones que se originan dentro de esta rama, no son susceptibles de ser disminuidas por voluntad de quienes figuran en la relación de trabajo, sin embargo, tal característica, se ve vulnerada por los patronos en Guatemala, sobre todo, por aquellos que contratan a personal extranjero cuyo estatus migratorio no es legal, con el objeto de pagar menos salario y reconocerlos otros beneficios laborales.

En virtud de dicha problemática, surge una nueva, la cual, amenaza con violentar los derechos y garantías de los trabajadores extranjeros, toda vez que, se ha evidenciado que, los patronos buscan a trabajadores extranjeros cuyo estatus no es legal, con el objeto de explotarlos y amenazarlos de que si los denuncian ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social u otra entidad, los denunciarán ante el Ministerio Público, a efecto de que los procesen por ingreso ilegal al país o por uso de documentos falsos.

Ante esta problemática se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada y validada, que los patronos en Guatemala no pagan el salario mínimo a los trabajadores extranjeros cuyo estatus migratorio no es legal, bajo el argumento que, si los denuncian ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los pondrán a disposición de las autoridades, a efecto de que los procesen y expulsen del país, asimismo, los objetivos fueron establecer cuáles son las consecuencias jurídicas de los patronos que no pagan el salario mínimo a los trabajadores extranjeros, así como de conocer el impacto jurídico que genera para el país que se contrate personal con menos salario que el establecido en ley.

Cabe mencionar, que durante la investigación los objetivos fueron debidamente analizados y estudiados, por lo que se lograron alcanzar. Con la hipótesis y los objetivos definidos se procedió a la recopilación de información utilizando para ello las técnicas de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

investigación bibliográfica y documental, la primera para buscar libros vinculados con el tema de derecho laboral, contrato de trabajo y relación contractual, mientras tanto la segunda para estudiar el ordenamiento jurídico guatemalteco referente al derecho de trabajo, seguridad social y obligaciones de los trabadores y patronos.

Los métodos utilizados fueron el deductivo, con el cual se establecieron los principios específicos del derecho de trabajo, los contratos individuales de trabajo y las relaciones laborales, y el inductivo para determinar las consecuencias de la falta de acción por parte del Estado para frenar con la contratación irregular de trabajadores y el incumplimiento de pago de las garantías mínimas.

Luego de ordenar la información y procesarla se realizó el informe final de tesis el cual consta de cuatro capítulos, siendo el capítulo I, organizado en relación al derecho de trabajo, su contenido y principios; el capítulo II, se orientó hacia el conocimiento del contrato individual de trabajo, sus efectos y elementos; en el capítulo III, se describe lo relativo a la legislación aplicable al contrato individual de trabajo en Guatemala; mientras que en el capítulo IV, se establece lo concerniente a la conducta patronal de no pagar el salario mínimo a trabajadores extranjeros cuyo estatus migratorio no es legal.

Este estudio pretende ser un avance en el sistema jurídico nacional, en el cual, se evidencie las malas prácticas laborales que atentan contra la dignidad de los trabajadores y la falta de acción del Estado para emitir políticas públicas que dignifiquen la labor de los trabajadores.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

En el presente apartado, se enfatiza en todo lo relativo al derecho de trabajo, y como el mismo ha evolucionado a lo largo del tiempo, a través de las distintas modificaciones que el mismo ha tenido en cuanto a temas de actualización, tanto en la propia legislación laboral, como en todo lo que concierne en esta rama del derecho, teniendo como un objetivo principal velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ante las posibles injusticias que se suscitan día a día.

1.1. Evolución histórica

El derecho de trabajo no es un derecho que se caracterice por ser antiguo, todo lo contrario, pero el trabajo desde el momento que el hombre ha radicado en el mundo, en las santas escrituras específicamente en el libro de Génesis habla del tema de trabajo, pero como una manera para castigar, no era una norma jurídica sino una manera de poder disciplinar a nuestros primeros padres como desobediencia a Dios, por dicho motivo se hizo que naciera el trabajo, como un castigo y en realidad, no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a otra persona,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

o tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo, por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades, no existe un detalle en la historia que muestre cual ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan de determinadas formas, verbigracia el "Código de Humarabi, donde se encuentran hechos religiosos y naturales, que posteriormente pasaron hacer limitaciones del derecho de trabajado".[1]

"Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y derivado a ella, se concluye, que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descanse, sino, porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra",[2] en el primero la mayoría de los animales, trabaja para poder descansar, en el segundo, se pensaba que el hombre debía hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implicó un recuento formal que debía empezar de la Roma Antigua.

En Roma Clásica se llegó a considerar que el trabajo no era para las personas, sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana, que tenían una condición de esclavos, en esa época el trabajo era denigrante, la condición de esclavo en Roma se adquiría por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones o matar o decidir que en ese

[1] De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho de trabajo.** Pág. 98.
[2] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

momento quedará todo, en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba hacer de su propiedad, pero el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, ya que, esos gastos debían de reintegrarse, por ello, debían trabajar para este, y así, se consideraba su esclavo, en Roma no existía el derecho al trabajo en sentido amplio, por lo que no era regulado.

"La preocupación que mantenían los romanos era desarrollar el derecho civil, pero no las otras ramas del derecho, la principal actividad que se desarrollaba en Roma era la agricultura, pero habían otras como el transporte, el comercio, las profesiones liberales acá se ubicaba a los jurisconsultos, ingenieros, médicos entre otros, pero en la mayoría de casos las personas que desarrollaban está actividad no eran ciudadanos romanos, por ello, no podían ser sujetos a una relación laboral, no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se reconocían ciertos honorarios públicos, de ahí viene la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor ad-litem, lógicamente la expresión honorario".[3]

La edad media surge con la caída del imperio romano, con la invasión de los monjes, que guardaron toda la información y los conocimientos, eran las únicas personas que tenían acceso a la cultura, surgió una época en la cual el hombre no se desarrolló, no progreso ni en la ciencia menos en la agricultura, solo se dedicó a pasar el tiempo, conforme pasaron los meses los monjes católicos empiezan a mostrar la cultura, con ello, aparece una nueva concepción de trabajo, dejó de ser denigrante para el mismo esclavo, surge una concepción moral de trabajo llegando a la cualidad humana.

[3] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Gracias a una expresión usada por los mismos monasterios el ocio es el enemigo del alma es muy importante ya que, quiere decir, que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea interesante todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades, el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el "feudalismo que son pequeños estados pero con grandes extensiones de tierra, pertenecientes a un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través, del acaparamiento de tierras y el poder de la iglesia".[4]

El maestro no era superior al desarrollo de la actividad comparado con él de los aprendices, era un patrono que significaba padre del oficio que desarrollaba, al final de la edad media, un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierras y surge en Europa una concepción liberal, donde la muestra del poder se da cuando se detectan los bienes, el mismo trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de esté continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como resultado, una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, surge la clase social de la burguesía quien obtiene poder político, a través, de la corrupción. Se modifica el atesoramiento del dinero; los maestros se cambiaron por patrones en el sentido que reconoce a los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio de mercado, y entre este último el salario, el cual surge la necesidad de producción

[4] De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo.** Pág. 105.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir, y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir, en Francia se da la llamada Chatelier en 1971, el cual da un carácter delictual a las asociaciones y corporaciones, con la limitante que el trabajador no puede reunirse porque pierde exclusividad en la actividad laboral que desempeña.

Por último "surge la edad contemporánea, a través, de la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia fundamental es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado",[5] en Europa comenzaron a extinguirse las pocas condiciones referente al trabajo, existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como la comunista, en "1940 aparece el manifiesto comunista del derecho del trabajo, como programa autónomo y principios propios, existieron normas que no encuadraban en las ramas del derecho, por lo que fue necesario crear una rama nueva conocida como derecho al trabajo".[6]

1.2. Definición

Para obtener una mejor comprensión, es necesario enfatizar en el significado que tiene el término derecho de trabajo, ya que, el mismo ayudará a brindar un desarrollo más amplio en cuanto a conocimiento y manejo del tema planteado. Por ello es necesario, analizar cada conceptualización que se plasma. Este análisis permitirá no solo entender las bases legales que conforman el derecho laboral, sino también cómo estas influencian la práctica y la política en las relaciones de trabajo.

---

[5] **Ibíd.**
[6] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Se entiende por derecho de trabajo "que tiene por contenido principal la regulación, de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas, mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".[7] La presente definición enfoca al derecho de trabajo como una rama del derecho público la cual abarca principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajador y patrono dentro de la relación laboral que existe entre sí.

"Es la suma de principios y normas formalmente aceptadas por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo".[8] Es decir, que es un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

"Es una parte de la ciencia del derecho que estudia los principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patronos, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores entre el Estado y el ciudadano y entre el ente obligado y el cotizante".[9] Este campo del derecho es esencial para mantener el equilibrio y la justicia en el ámbito laboral, garantizando los derechos y obligaciones de todas las partes involucradas.

---

[7] Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 576.
[8] Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo I.** Pág. 9.
[9] Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág. 39.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes, en conclusión, derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, es de igual manera llamado derecho laboral. Este tipo de derecho es tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, teniendo como finalidad primordial compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

"El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios, que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser, con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".[10] Es decir, que el derecho de trabajo por ser nuevo, tiene normas que propone realizar la justicia social dentro de un equilibrio de las relaciones que surgen entre el trabajador y el capital.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101, Derecho al trabajo. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social". El

[10] Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuerzas del trabajo.** Pág. 3.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica en el cuarto considerando "a) El derecho al trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho de trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente. c) El derecho de trabajo es necesario e imperativo. d) El derecho de trabajo es realista y objetivo. e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, y f) El derecho de trabajo es honradamente democrático".

1.3. Contenido

Para efectos didácticos el licenciado Rolando Echeverría Morataya divide en tres cuerpos ilustrativos, a través, de los cuales plantea su contenido orgánico, los mismos brindan un conocimiento más amplio, derivado al tema expuesto, por esta importante razón es menester hacer énfasis en cada una de ellas, siendo para ellos los que se desarrollan a continuación:

a) Derecho individual del trabajo: nos plantea la parte general, que viene a construir la porción estatuaria de esta rama jurídica, con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho de trabajo y la parte especial, que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones para trabajadores y empleadores que encierran las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones del trabajador para hacerse acreedor de aquellas;

b) Derecho colectivo del trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen, los distintos cuerpos normativos

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la previsión social y la participación los trabajadores en política estatal; y

c) Derecho procesal del trabajo: constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación de trabajo y de las instituciones que pueden cobrar vida con base en las relaciones laborales.

1.4. Principios

En el derecho de trabajo los principios se definen como líneas que inspiran el sentido de las normas laborales y tienden a configurar la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse, en distintas ramas del derecho. "Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través, de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional".[11] Por tal motivo, es necesario indicar los principios que se presentan a continuación:

- Principio tutelar: en el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera: "el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". El trabajador se encuentra en una posición de desventaja, en relación al patrono, la misma se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de manera que el derecho de trabajo, consiente de esta situación, trata, a través de la

[11] **Ibíd.** Pág.11.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

legalidad de compensar esas desigualdades y la forma de lograrlo, es protegiendo preferentemente al trabajador, en virtud, que es la parte más débil de la relación;

No falta quien afirme que con esté principio se viola el principio de legalidad, que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para realizar, es necesario proteger a la parte más débil, es decir, que el derecho del trabajo, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, porque está situación hacen que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que sean iguales ante la ley, se debe tutelar a la parte desprotegida;

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, que se presume con bases una situación desfavorable para el trabajador, el legislador a otorgado una protección jurídica preferente para el trabajador, y que las mismas leyes de trabajo facultan al juzgador a considerar las situaciones en que él está en desventaja y toma en cuenta esa desventaja, al dictar su resolución. En el Código de trabajo vigente, se encuentran determinadas disposiciones, en las que se manifiesta este tipo de principio, siendo las más importantes las que se encuentran contenidas en los Artículos 78, 89 y 30;

- El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales: las garantías sociales mínimas son protectores del trabajador, irrenunciables únicamente para esté, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad, con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

colectiva o de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por ejemplo: la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son;

Estos derechos se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función, es lo menos que considera debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. "Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador, de manera que las normas laborales en cuanto a jus dispositivum sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través, de la contratación".[12]

"Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante".[13]

- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables: dicho principio se encuentra estipulado en el Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que son nulos ipso iure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que tergiversen los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el mismo Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interno de trabajo;

[12] Krotoshin, Ernestol. **Tratado práctico del derecho de trabajo.** Pág. 57.
[13] Méndez, Salazar. **Op. Cít.** Pág. 21.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- El derecho de trabajo es necesario e imperativo: "es necesario ya que, se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, donde se deduce que está rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común";[14]

  Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta, cuya observancia se encuentra organizada por el Estado, "una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante el Estado, si está posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a categoría de preceptos legales".[15]

  Se puede concluir que este tipo de principio, surge de la injusticia y desigualdad social, para evitar que los trabajadores acepten condiciones que les sean desfavorables, en cuanto a la necesidad que tienen de trabajo, de igual manera, obliga a las partes a regular toda relación laboral conforme al derecho de trabajo.

- Es realista y objetivo: el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una equidad, es indispensable enfocar toda la posición económica de las partes y es

[14] Echeverría, Morataya. **Op. Cít.** Pág. 21.
[15] De la Cuerva. **Op. Cít.** Pág. 278.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

objetivo porque su tendencia es la de resolver, los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan. Logra entonces a través, de la amalgama de los principios ser un derecho necesario y un derecho imperativo; y

- Principio de estabilidad en el trabajo: la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos.

1.5. Naturaleza jurídica

La mayoría de los tratadistas tienden a discutir la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, hay quienes opinan que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público, otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esa relación, determinando si los sujetos ante dichos son de derecho privado, la relación será de derecho privado. Los estudios de la rama del derecho, antes de analizar y observar la institución proceden a clasificar para una mejor comprensión y facilidad en el estudio, el derecho es una ciencia eminentemente humanista. "Se afirma que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu frente a las ciencias de la materia, no cabe admitir un derecho público, y un derecho privado sometidos a concepto y métodos diferentes como si se trata de dos mundos distintos del derecho".[16]

[16] Castellanos Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en guatemala**. Pág. 18.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La diferenciación de Ulpiano no implicaba una separación y que la distinción romana entre el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos, está separación no aparece en la Edad Media es hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal que se hace necesaria la escisión, con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

1.6. Objeto

Comprende regular los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los patronos, establece todo lo relacionado al tema del salario, horas de trabajo, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas, así como los conflictos que se producen de la relación jurídico laboral. Es decir, que hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo, consecuencia, el abordar estos temas el derecho toma un papel de pilar fundamental.

El objeto del derecho del trabajo es el de "estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes",[17] actualmente el derecho de trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses.

[17] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.7. Fuentes

Se conoce por fuente del derecho el lugar donde proviene la norma jurídica, la cual no existía en la sociedad, modo por el cual se constituye la norma de derecho positivo, en síntesis, las fuentes del derecho de trabajo son los actos y hechos jurídicos e históricos, que han brindado origen al contenido de las normas jurídicas laborales, derivada a la rama la cual se está desarrollando, se clasifican de la siguiente manera:

a) La ley: la mayor fuente del derecho de trabajo es la ley, a criterio de un sector liberal se ha regulado en mayoría, excediendo las realidades y necesidades de un país, otros sectores opinan, que la evolución del derecho de trabajo depende de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, es decir, que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas del derecho, en ellas identificamos la igualdad, generalidad e imperatividad;

b) Constitución Política de la República: la Constitución se convierte en la fuente fundamental, no sólo de las instituciones de la nación sino de las normas que la rigen, como la máxima norma de una estructura jurídica que tiene un país, por tal motivo, la Constitución guarda primacía jerárquica, dentro del campo del derecho positivo, el fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales concede la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero a pesar de su jerarquía carecen de toda aplicación práctica sino, a través, de la legislación positiva les brinda realce como una sincera categoría de derecho; y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

c) Convenios internacionales: dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen el carácter de leyes de la república, mismas que su propia naturaleza determina, derivado a que los preceptos que contienen dichos convenios, rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la república, dando espacio a que sean obligatorias para el país. Los convenios constituyen a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo, pero sin detrimento de las empresas.

   Mejora las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendientes, siempre a armonizar en la mejor forma posible, las relaciones entre patronos y trabajadores, son además, un compendio de preceptos de utilidad para que las autoridades y entidades patronales así como de trabajadores quienes deben esforzarse por llevar el estricto cumplimiento. Los Convenios se clasifican en bi y plurilaterales, en principios unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros res inter alios acta, se acepta sin embargo, las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

1.8. Auxiliares del patrono

Son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea representándolo en cuyo caso son representantes del patrono o realizan actos en representación propia

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

para ganar, un patrono en cuyo caso son intermediarios, las cuales de representantes son las siguientes:

- Cargos de confianza: son aquellos que para cuyo ejercicio es básico que quien, lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección y discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa;

- Cargos de representación: son los que traen consigo una actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad a la delegación de funciones; y

- Cargos de dirección: son aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma ejercidos por personas, que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para guiar al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.

En cuanto a los intermediarios cabe destacar, que se denominan asi a aquellas personas que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, figura conocida en el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales, sin embargo puede existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor que fuere temporal.

En los últimos años han surgido empresas, que se dedican a reclutamiento de personal, algo como bolsas de colocadores, este tipo de empresa de igual manera caen en la figura del intermediario. No obstante, si la persona que contrata los servicio de uno o más trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio a otro, trabajo con equipo y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista, quien tiene la calidad de un patrono, como sucede a menudo con las empresas que presten servicios de conserjerías, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño, que no quieran crear nuevas plazas.

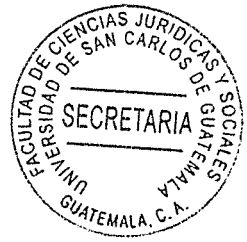
Es menester indicar que la sustitución del patrono, puede operar en aquellos casos en la que una persona individual, o de una persona jurídica propietaria de una empresa la enajena sustituyendo en esa forma a una de las partes de la relación o relaciones de trabajo existentes, es decir, el patrono.

Puede suceder que un patrono tenga una situación imprevista o por falta de planificación empresarial se vea en la disyuntiva de tener que ceder contratos de trabajo, de sus laborantes a otro patrono, lo cual solo es permitido si hay anuencia de parte del o de sus trabajadores, lo anterior se encuentra tipificado en el Artículo 6 de Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. En tanto que en el primer caso no se necesite que medie la voluntad de los trabajadores, pero el patrono que ha vendido la empresa queda responsable solidariamente con el nuevo patrono, por el transcurso de seis meses.

"En ambos caso el bien tutelado son los derechos adquiridos por los trabajadores antes que suceda la sustitución patronal, ya que, los contratos de los trabajadores no deben ser afectados o disminuidos por el cambio de patrono".[18] La cita subraya la protección legal de los derechos adquiridos por los trabajadores en situaciones de sustitución

[18] De la Cueva. **Op. Cít.** Pág. 302.

patronal, asegurando que los cambios en la propiedad o gestión de una empresa no afecten adversamente los términos de los contratos laborales existentes. Este principio es crucial para garantizar la estabilidad y seguridad laboral, proporcionando a los trabajadores la confianza de que sus condiciones de empleo, como salario, beneficios y derechos laborales, permanecerán intactos a pesar de la transición en la administración o propiedad de la empresa.


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo o relación de trabajo, cualquiera que se dé primero, nacen a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo, o de la iniciación de la relación de trabajo, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación. Por lo comentado puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución de derecho público, que la normativa de trabajo le ha asignado, elementos, características, efectos y causas muy propios.

2.1. Definición

"Es un contrato, por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado"[19].

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República preceptúa lo siguiente: "contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra llamada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una

[19] Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 53.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

"Aunque el contrato de trabajo constituye el vínculo físico que puede originar la relación entre patrono y trabajador, la existencia de este se determina mediante su perfeccionamiento y este último puede estar determinado por el simple inicio de la prestación de los servicios, la celebración del contrato que dé inicio simultáneo a la prestación de los servicios, la celebración del contrato y el pacto contenido en él de que la prestación de los servicios iniciará posteriormente. En todos estos casos debe entenderse que existe el vínculo económico jurídico y que por tanto el contrato ha quedado perfecto, además de agregarse que la celebración del contrato como documento es responsabilidad exclusiva del empleador"[20].

El último párrafo de la norma jurídica citada preceptúa "la circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código". Mención especial merece lo anterior expuesto, en virtud de que constituye el fundamento para alegar la nulidad de la simulación del contrato de trabajo, que se busca encubrir mediante la celebración de una figura contractual distinta en la que concurren los elementos propios o característicos del contrato individual de trabajo. Mediante el reconocimiento y la invalidación de dichas simulaciones, se refuerza la implementación adecuada de las leyes laborales, asegurando la integridad y la equidad en las condiciones de trabajo.

[20] Franco López, César Landelino. **Código de Trabajo comentado.** Pág. 9.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.2. Elementos doctrinales

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podríamos elaborar un detallado listado de elementos que podrían asignarse a esta institución; sin embargo tanto para su clasificación como para los efectos que viene a producir su existencia, es necesario tener presentes algunos elementos considerados esenciales que no pueden faltar porque constituyen la sustancia de ese contrato y la razón que se le asignen ciertos atributos.

a) Subordinación: "La subordinación que reconoce el derecho de trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia, no significa sometimiento".[21] Su importancia culmina en que donde no exista trabajo subordinado no hay contrato individual de trabajo. El trabajo independiente no tiene relevancia dentro del derecho de trabajo.

   El deber de obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o de sus representantes. El deber de fidelidad o lealtad es de mucha importancia, cuando el trabajador convive con el empleador, tal como los trabajadores domésticos o los que se desempeñan en el mar. Es decir, que la fidelidad comprende la obligación de prestar el trabajo de buena fe, no perjudicar los intereses del empleador, ni permitir que otros los perjudiquen. El deber de fidelidad o lealtad es de mucha importancia, cuando el trabajador convive con el empleador, tal como los trabajadores domésticos o los que se desempeñan en el mar.

[21] López López, Víctor Rogelio. **Régimen indemnizatorio en el derecho laboral.** Pág. 54.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Ausencia de riesgo: "Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten"[22]. Sin embargo, por la tutelaridad y protección que brinda a los trabajadores el derecho de trabajo, no es posible aplicarles los principios de derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

c) Estabilidad: La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, continuo, y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que va a presentarse. "Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y entre en el área de derecho de trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable"[23].

La institución de la estabilidad en el empleo tiene un claro significado de permanencia en el cargo, de continuidad y lleva aparejada la idea de la seguridad. Este concepto no solo refuerza la tranquilidad del empleado respecto a su posición y futuro laboral, sino que también promueve un ambiente de trabajo más productivo y motivador, donde los trabajadores pueden comprometerse a largo plazo sin el temor constante a la pérdida del empleo.

---

[22] Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 100.
[23] Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 88.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

d) Profesionalidad: Por sí solo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato, y junto a los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.

"Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir".[24] De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de calificación del laborante del cual se sirve para tener en principio empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

La actividad contratada debe ser de acuerdo con la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el período de prueba, y el trabajador al pasar el período de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se inviste de una categoría especial, de profesionalidad, pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada.

2.2.1. Elementos formales

Es fácil advertir que los elementos personales están constituidos por el patrono y el trabajador y ocasionalmente el intermediario; los elementos materiales constituidos por el servicio que se presta u obra que se ejecuta y el salario; y los elementos formales integrados por las condiciones pactadas en torno a las obligaciones fundamentales.

[24] Mera Manzano, Rubén. **Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.** Pág. 47.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

El contenido del contrato individual de trabajo se regula en el Artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. La declaración documental de los elementos formales indicados en el artículo citado, está muy ligada a la disposición contenida en el Artículo 30 del mismo cuerpo legal.

"La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse efectiva con el documento respectivo".[25] La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

2.2.2. Elementos o condiciones de la prestación del servicio o ejecución de obra

El contrato de trabajo y la relación de trabajo deben ser complementarios entre sí, pero puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y más adelante se suscriba el contrato de trabajo, o que nunca se suscriba, también darse el caso que se suscriba un contrato de trabajo y posteriormente se inicie la relación de trabajo, o que nunca se dé, lo cual no es frecuente pero ocasionalmente puede suceder.

De tal suerte que mientras en otros ámbitos jurídicos el contrato de trabajo constituye el elemento principal, en el derecho de trabajo el contrato puede considerarse secundario, pues lo que realmente genera derechos y obligaciones de orden laboral, es la relación de trabajo, que constituye en sí la prestación de un servicio o la ejecución de una obra.

[25] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

"El contrato tiene importancia fundamental en cuanto al contenido de las condiciones de la prestación de servicio o de la ejecución de la obra".[26] Este documento legal no solo proporciona un marco de referencia para la relación laboral, sino que también sirve como una herramienta crucial para la resolución de disputas y la protección de los intereses de ambas partes.

"La prestación del servicio o la ejecución de una obra determinada, requiere certeza en las condiciones de trabajo que son los elementos de fondo del contrato, ya que para la realización del trabajo por lo menos debe otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo"[27].

Estos elementos de fondo de la contratación laboral, deben estar garantizados para los trabajadores, y su cambio únicamente puede suceder para los trabajadores, y su cambio porque medie el consentimiento del trabajador o porque se demuestre que su cambio no solo es necesario sino procedente legalmente, es decir, que existan circunstancias insoslayables que imponen el cambio y que así haya sido declarado por una autoridad de trabajo.

2.3. Efectos del contrato

Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo que obviamente también sucede con el contrato individual de trabajo, que en este caso no solo le hacen distinto de otras figuras

[26] **Ibíd.** Pág. 52.
[27] Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 108.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

contractuales sino que permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo. Los que a continuación se describen no son los únicos efectos del contrato individual de trabajo, pero si los que pueden extraerse de la ley que regula la materia de trabajo y que le incorporan aspectos muy propios a esta institución.

a. El hecho o circunstancia que el contrato individual de trabajo concurra en un mismo documento con otro contrato de índole diferente, no le hace perder su naturaleza. Por lo tanto independientemente de la relación de trabajo de que se trate, le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, con lo cual se salvaguardan los intereses de los trabajadores, aun cuando por circunstancias especiales hubiera sido sustraído en forma inconsciente o en forma deliberada de las formalidades del contrato individual de trabajo.

b. Los efectos del contrato individual de trabajo cobran vida desde el inicio de la relación de trabajo, aun cuando no exista documento que establezca las condiciones de la prestación de los servicios o ejecución de obra, en ese sentido el Código de Trabajo, dispone en el Artículo 19, primer párrafo, "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra".

c. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedentes. Aparece reafirmado en este caso el hecho que los efectos del contrato de trabajo se inician a partir de que se inicia la relación de trabajo.

d. En todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluirse por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social.

e. El contrato individual de trabajo no solo obliga a lo que se establece en él, sino que también obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de relación laboral; y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o la ley.

f. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador solo queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y el que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono. "El contrato individual de trabajo está dotado de algunas características que reflejan aspectos de su naturaleza, exteriorizando su contenido y fin primordial, con lo cual hacen evidentes sus peculiaridades".[28]

[28] Díez Hernández, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción.** Pág. 88.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.4. Peculiaridades del contrato

a. El servicio que se presta es personal, de esta manera el trabajador puede contratar con el patrono la prestación de sus propios servicios, pero no puede contratar los servicios de un equipo de trabajo, porque entonces estaría cayendo lo que es la prestación de un servicio empresarial que es objeto del derecho civil.

b. La prestación del servicio exige continuidad pues es de esta forma como pueden nacer a la vida jurídica derechos y obligaciones, que no existirían si hay una constante ruptura de la relación jurídica, queda a salvo la suspensión del contrato de trabajo que sí es permitida por las leyes de trabajo.

c. Los servicios no necesariamente van a ser exclusivos para un empleador, pues si el contrato individual de trabajo no limita expresamente al trabajador prestar sus servicios a otro patrono, bien puede tener el trabajador más de una relación de trabajo, siempre que los horarios de dichas relaciones de trabajo sean compatibles.

2.5. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

- Los derechos por ser facultades conferidas a los trabajadores, que generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, deben estar expresamente regulados en las leyes de trabajo y previsión social, y por virtud del "principio de Irrenunciabilidad de que están investidas las normas de trabajo, el ejercicio de esos derechos es imperioso".[29]

[29] **Ibíd**.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- "Las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas, y en específicas, refiriéndose en primer caso, a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación de la lógica jurídica o de los principios que orienten al derecho del trabajo, y en el segundo caso, a aquellas situaciones que sí están expresamente contempladas en la ley".[30] y

- "Las prohibiciones establecidas por ley a los trabajadores, tratan de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que estos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa",[31] en ese sentido el fin de las prohibiciones establecidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, es la paz y el orden laboral.

2.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

- Los derechos de los patronos también son facultades que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para mantener el orden en su empresa. Por lo que se hace evidente que para el patrono esos derechos no son irrenunciables como sucede con el trabajador.

- Quizá no pueda considerarse que existan obligaciones de los patronos, no contempladas en la ley, sin embargo para garantizarle el goce de las garantías que le han sido concedidas, en caso de Guatemala, el Artículo 61 del Código de Trabajo

[30] Echeverría Morataya. **Op. Cít.** Pág. 125.
[31] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

refiere algunas en forma expresa, que puedan calificarse como obligaciones específicas.

- Al igual que en caso de las prohibiciones a los trabajadores, "las prohibiciones a los patronos van dirigidas a establecer la paz laboral",[32] con la diferencia que aquí no pretende evitar el orden que se pueda dar en las relaciones laborales, sino evitar los excesos que se pudieran cometer por parte del patrono, pues es el patrono quien tiene la dirección de la relación de trabajo.

2.7. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

"La nulidad procede en toda negociación, en la que al momento de su realización se haya inobservado la aplicación de los principios fundamentales de derecho del trabajo, y principalmente que se haya vulnerado el principio de irrenunciabilidad, tal es la orientación del principio de irrenunciabilidad contenido en el párrafo segundo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo"[33].

2.8. Clasificación de los contratos

El Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que los contratos individuales de trabajo pueden ser por contratos por tiempo indefinido, contratos a plazo fijo y contratos para obra determinada.

---

[32] **Ibíd.**
[33] **Ibid.** Pág. 116.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Siempre tomando en cuenta lo regulado en el Artículo 19 del mismo cuerpo legal, que establece el inicio de la relación laboral como elemento esencial para el perfeccionamiento del contrato.

a. Contrato por tiempo indefinido: Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina "el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es la figura genérica",[34] y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.

b. Contrato a plazo fijo: También denominado por tiempo determinado, "es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo".[35] De lo anteriormente expuesto puede inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo: a. cuando se fija fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que lo hizo necesario; b. cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha

[34] **Ibid.**
[35] Fernández Leodegario, Marcos. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 125.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

de ponerle fin a la relación de trabajo. En el segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí como objeto del contrato y no el resultado de la obra.

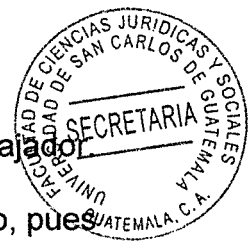
c. Contrato para obra determinada: "Puede celebrarse este tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar",[36] en cuyo caso las partes, (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen.

2.9. Forma en que pueden celebrarse los contratos

"No obstante que dentro del ámbito jurídico, el término contrato nos remite casi necesariamente a pensar en un documento suscrito por las partes obligadas contractualmente. Los conceptos prodigiosos del derecho de trabajo dan cabida a situaciones casuísticas en que por condiciones inherentes a las partes y por la informalidad con que se inician algunas relaciones de trabajo, el contrato también se puede celebrar por compromisos verbales"[37]. De lo expuesto anteriormente puede decirse que los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse verbalmente o por escrito.

La plena prueba del contrato se hace con el documento, y la falta de éste será imputable al patrono debiéndose agregar que en caso el patrono, no cumple con exhibir el contrato al serle requerido, por cualquier autoridad del trabajo, se tendrá por dada la presunción

[36] **Ibíd.**
[37] **Ibid.** Pág. 120.



legal de que son ciertas todas las estipulaciones del contrato, afirmadas por el trabajador. Por esta razón no debe ser motivo de preocupación la falta de contrato de trabajo, pues a menos que se trate de una de las actividades excepcionales en las que se pueda celebrar, el contrato de manera verbal la omisión del documento será siempre imputable al patrono y en consecuencia siempre cargará prueba a favor del trabajador.

Según el Artículo 27 del antes mencionado cuerpo legal, la forma de celebrarse el contrato verbal, constituye la excepción a la regla general y se admite su celebración solo para determinadas actividades, este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.

La función específica del contrato individual de trabajo es la creación o constitución de obligaciones laborales, por esa razón se define como una de las fuentes laborales de los trabajadores y de los patronos, en un contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes se ve seriamente limitada, porque el contenido de las obligaciones que se crean a través, del contrato individual del trabajo está determinado por las disposiciones, que las mismas leyes laborales establecen.

Según el Artículo 18 del Código de Trabajo el contrato escrito, adquiere el principio de tutelaridad, establece que todo contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito en tres ejemplares y a cuenta del patrón, es decir, que la obligación de suscribirlo es únicamente de este, la falta del contrato, es imputable también a él, se puede apreciar la tutelaridad, tanto de esta norma que incluso se fija un plazo al patrono para obligarlo a remitir la respectiva copia del contrato al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Es necesario establecer que existe un contrato de trabajo a tiempo parcial, tipo de modalidad que aunque en la legislación laboral no se regule, es uno de los medios más utilizados, hoy en día, se hace necesario hacer un análisis de lo que se considera trabajo a tiempo parcial, ya que es una forma de coadyuvar, a la crisis que afecta a la mayoría de países, se constituye como una alternativa, para aquellas personas que por uno u otro motivo, se les complica laborar en una jornada completa como estudiantes, amas de casa o personas de la tercera edad, el espacio de tiempo de una jornada completa obliga al empleador al cumplimiento de todas aquellas consecuencias jurídicas establecidas en el Código de Trabajo, por lo que el trabajo a tiempo parcial exige prestar el mismo bajo la dirección inmediata o delegada y dependencia continuada del empleador, por un número de horas menor al establecido para la jornada competa, en cómputo diario, semanal, siendo su naturaleza igual a la del contrato por jornada completa, ya que lo único que varía es el tiempo de la prestación de los servicios.

Los elementos de dicho contrato siguen siendo los mismos, es decir, se encuentra el empleador, trabajador y el hecho material de la prestación de servicio, la remuneración que la constituye el salario; cabe mencionar, que una de las características de este contrato, es que viene a constituir una solución a la problemática de empleo que enfrentan los países en vías de desarrollo en la actualidad, el contrato de trabajo a tiempo parcial se puede definir, como "aquel instrumento legal en el cual se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o incluso al año". [38]

[38] Alvarado Arteaga, Alejandra. **Contrato de trabajo parte dogmática.** Pág. 57.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En cuanto a la duración del mismo este puede concertarse, ya sea, por tiempo indefinido o por duración que sea determinada cuando se permita la utilización de este tipo de modalidad de contratación, en todo caso, a continuación se analiza, determinadas situaciones en las que puede utilizarse el contrato de trabajo parcial por tiempo indefinido.

a) Se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal dentro de la actividad de la empresa; y

b) Utilizándose para hacer trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en ciertas fechas, dentro del volumen normal de actividades de la empresa, los trabajadores en este caso serán llamados en el orden y en la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, y el trabajador puede en caso de incumplimiento, reclamar en un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, el plazo para ello se inicia desde el momento en que tiene conocimiento de la falta de convocatoria.

Es toda prestación de servicios personales bajo la dirección y subordinación del empleador en una jornada de trabajo, con un número de horas inferior al establecido para una jornada de trabajo completa, el contrato formaliza por escrito de lo contrario, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, a menos que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial, la jornada diaria en esta modalidad de contrato, puede realizarse de forma continuada o dividida en periodos, cuando en él se establece la ejecución de una jornada diaria, inferior a la de tiempo completo.

Para poder determinar correctamente lo que se debe entender por trabajo a tiempo parcial, se hace necesaria la realización del desglose de cada uno de sus elementos y así lograr una mayor comprensión por lo que para ello se analizan los siguientes:

- Trabajador a tiempo parcial: es toda persona individual que presta sus servicios personales a un empleador, en virtud a un contrato de trabajo de tiempo parcial, a cambio de un salario proporcional a las horas laboradas, con un salario establecido: y

- Patrono a tiempo parcial: es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, a tiempo parcial, derivado a un contrato de tiempo parcial.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO III

3. Legislación aplicable al contrato individual de trabajo en Guatemala

En este apartado se realizará un análisis riguroso de las leyes mismas que son aplicables al contrato individual de trabajo, tomando en cuenta que en materia de derecho de trabajo no existe jerarquía de normas como se conoce tradicionalmente en la pirámide de Kelsen, en virtud de que la norma aplicable al trabajador será siempre, aquella que sea más beneficiosa a este. Por lo cual se podrá enfatizar en la legislación guatemalteca que actualmente se aplica en materia laboral.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la norma suprema de la legislación interna en Guatemala, como norma suprema toda aquella norma o disposición reglamentaria que contradiga o tergiverse lo estipulado en ella, es nulo de pleno derecho. Dicha nulidad es absoluta, en virtud, que la Constitución Política de la República de Guatemala, goza de supremacía sobre toda normativa legal existente dentro de nuestro ordenamiento jurídico,

Cabe mencionar, que en materia laboral, "la Constitución Política de la República de Guatemala no es norma suprema cuando se da el caso, en que una disposición reglamentaria, garantice más beneficios para el trabajador que los otorgados en la misma",[39] como se ha hecho referencia anteriormente, la Constitución Política de la

[39] Sandoval Cardona, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia de trabajo y la historia del**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

República de Guatemala, regula el trabajo como un derecho de la persona, y como una obligación social.

Asimismo, el Artículo 102 de la misma norma fundamental, establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, estos derechos constituyen la base sobre la cual se construye toda la regulación laboral, garantizando que los trabajadores disfruten de condiciones de trabajo dignas y justas, mismos que son los siguientes:

a) Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactoria, al trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad, de condiciones eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador, en moneda de curso legal;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada efectiva de trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diaria de trabajo ni de cuarenta y ocho horas a la semana;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores;

---

derecho laboral. Pág. 204.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en ley;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley;

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contrataos individuales y colectivos de trabajo;

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, específicamente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) El Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan mejor protección al trabajador".

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatoria, tutelares para los trabajadores y atenderá a todos los factores económicos y sociales pertinentes".[40] Para el trabajo agrícola la ley tomará en cuenta especialmente sus necesidades y las zonas en las que se ejecuta, todos los conflictos relativos al trabajo sometidos a jurisdicción privativa, la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según el Artículo 104 de la normativa constitucional "reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad por la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social las leyes establecerán los casos y situaciones en que serán permitidos el paro o la huelga".

"Los derechos consignados en la sección octava del título II de la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través, de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la

[40] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ley, para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva".[41] Serán nulas ipsu iure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, discriminación, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En las leyes ordinarias, en las disposiciones reglamentarias, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, u otras disposiciones que protejan en forma garante a los trabajadores, mención especial merece el "principio indubio pro operario que establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".[42]

3.2. Código de Trabajo

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la norma jurídica que contiene, cuando realmente lo que sucede a menudo es que no se ha hecho un estudio objetivo de las instituciones y los procedimientos para entenderlos y hacerlos funcionar.

---

[41] López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 55.
[42] Castellanos Dávila. **Op. Cít.** Pág. 133.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo en Guatemala de los años cuarenta del siglo XX, porque "propició el desarrollo social de una Guatemala que había estado sumida en un letargo social producido por la represión y el oscurantismo de un gobierno dictatorial, que si bien proyectó una imagen de seguridad y solvencia económica del Estado",[43] no presentó alternativas de crecimiento económico ni de evolución de los estratos sociales, de ese entonces lo cual es necesario para el desarrollo social de cualquier pueblo.

Cabe mencionar que dicho Código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre de 1994, impulsado por líderes revolucionarios que soñaban un sano desarrollo de un sistema capitalista en Guatemala. "El Código de Trabajo ha sufrido reformas de Decretos Legislativos y Decretos ley, las cuales han variado en su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación",[44] también se han promulgado leyes colaterales al Código y leyes, destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo.

"El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal y por ello algunos lo consideran poco desarrollado; sin embargo, por los interés que tutela y la desconfianza de que se introduzcan cambios profundos a la regulación de esta rama jurídica ha dado lugar a que en alguna épocas se hayan producido enfrentamientos entre los distintos sectores de la población, y entre estos y las autoridades de turno, como

[43] **Ibíd.** Pág. 136.
[44] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

aconteció en los años 1979-1980, cuando se pretendió promulgar un Código Procesal del Trabajo".[45]

3.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala enfatiza en lo concerniente a la seguridad social, preceptuando lo siguiente: el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye, como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo tipificado en el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República, establece en el Artículo 27 que "todos los habitantes de

[45] Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 17.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos, y tienen derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección, que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue".

Es necesario indicar que la seguridad social es un programa de beneficios para la clase trabajadora, cuya función esencial es poder garantizar la vida del ser humano, de ahí su carácter preventivo ya que, cumple con la prestación de servicios médicos hospitalarios, que pueden iniciarse por medio de una consulta del paciente al facultativo, quién de acuerdo al diagnóstico, recomendará el tratamiento adecuado hasta su competa recuperación.

"Los sujetos obligados de contribuir al financiamiento de dicho régimen tal como derecho a participar en su dirección, corresponde al Estado, los patronos y trabajadores amparados por el régimen, para su aplicación necesita de un articulado apropiado y adecuado a la realidad nacional",[46] Por medio del cual se desarrolla el mandato constitucional que le da origen, por ello al analizar el Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala, se aprecia en la parte considerativa, que sus beneficios deben tener carácter mínimo, esto establece la base sobre la cual se deben asegurar las condiciones laborales, garantizando que todos los trabajadores reciban al menos los derechos fundamentales y las protecciones esenciales estipuladas por la ley.

[46] Castellano Dávila. **Op. Cít.** Pág. 79.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Determinar en cada caso, la capacidad contributiva de las partes interesadas, así como la necesidad, que tengan los respectivos sectores de la población, y en especial a quienes por su situación de indefensión deben ser protegidos por una o varias clases de beneficios, mismas que deberán determinarse de conformidad con las circunstancias que afectan al caso concreto, por ello se considera necesaria la transcripción de determinados artículos de la presente ley.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se constituyó para elevar la calidad del nivel de vida de la población, como establece la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República, en el Artículo 1 se establece: "Se crea una institución autónoma, de derecho público con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima".

De acuerdo con la realidad nacional, las aportaciones de las partes deben sujetarse a las posibilidades de la población a la que está dirigida, sin menoscabo al derecho de recibir uno o más beneficios, según lo amerite el caso concreto. Es un tipo de derecho que le asiste a toda la población trabajadora que se encuentra ante la imposibilidad temporal o permanente para obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades de carácter financiero.

Esta adaptación a las circunstancias económicas y sociales asegura que los beneficios sean accesibles y relevantes para quienes realmente los necesitan, fomentando así un sistema de apoyo más justo y eficaz. Además, este enfoque permite que las políticas se

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ajusten dinámicamente a los cambios en la economía y en las condiciones laborales, garantizando una protección continua y adecuada a las necesidades actuales de los trabajadores.

La implementación de esta normativa permite a todo sujeto que tiene una relación laboral, visualizar el futuro de manera positiva, en virtud que las aportaciones descontadas de su salario le permitirán jubilarse cuando sea el momento oportuno.

El objeto es otorgar protección mínima a todos los trabajadores del país, para que puedan continuar satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles para tal efecto, recursos financieros que deberán ser calculados de acuerdo a las cuotas aportadas por el contribuyente, así como la distribución de beneficios a la parte interesada o a los familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica, que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos.

Para el efecto debe administrar, no solo los recursos económicos sino los diferentes servicios que satisfacen en un momento determinado, las necesidades de la población, inicialmente solo se aplica a la clase trabajadora, posteriormente cubrió a toda a todo el territorio nacional, hasta incluir a otros sectores de la población, beneficiando con ello a la esposa o la mujer del causante, cuya unión de hecho este debidamente legalizada, siempre que una u otra, haya convivido con él hasta la fecha de su deceso, debiendo demostrar conforme lo establece el Decreto Número 90-2005 Ley del Registro Nacional de las Personas.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3.4. Ley de Actualización Tributaria

La Ley del Impuesto Sobre la Renta conocida como Ley de Actualización Tributaria, contenida en el Decreto Número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, consta de 107 Artículos y tiene la particularidad de presentar una estructura cedular, "dicho término se aplica porque el impuesto se cobra por categoría de contribuyentes, dependiendo de la procedencia de las rentas que ellos obtengan"[47], las categorías de rentas que se estable la Ley del Impuesto Sobre la Renta son las siguientes:

- Rentas de actividades lucrativas;
- Rentas de trabajo;
- Rentas de capital y ganancias de capital; y
- Rentas de no domiciliados.

Para efectos de la presente investigación se hará referencia únicamente a la clasificación de rentas del trabajo, haciendo referencia a que las rentas que se incluyen en este régimen son todas las retribuciones o ingresos en dinero, cualquiera que sea su denominación o naturaleza que provenga del trabajo personal prestado en relación de dependencia.

El Artículo 70 de la Ley de Actualización Tributaria preceptúa taxativamente que rentas quedan exentas, siendo las siguientes:

[47] Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 259.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

a. Las indemnizaciones o pensiones percibidas por causa de muerte o por incapacidad causadas por accidente o enfermedad;
b. Las indemnizaciones por tiempo de servicio;
c. Las remuneraciones de diplomáticos, agentes consulares y demás representaciones, en condiciones de reciprocidad;
d. Los gastos de representación y viáticos comprobables; y
e. El aguinaldo y bono 14.

El Artículo 68 del cuerpo legal antes mencionado establece la forma en que debe determinarse la renta afecta al Impuesto Sobre la Renta, para lo cual deberá tomarse en cuenta el total de ingresos gravados exentos menos las rentas exentas; el máximo de una cantidad de Q. 60.000.00 del cual Q. 48.000.00 es sin comprobación y hasta Q. 12.000.00 de Impuesto al Valor Agregado, donaciones, pago de prestaciones, en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y montepío y las primas de seguros lo que da lugar a la renta imponible que es la cantidad afecta a las tasas de Impuesto Sobre la renta.

Al obtener la renta imponible se deben aplicar las siguientes tarifas;

a. Hasta 300.000.00, se aplica el 5%.
b. Más de 300.000.00 importe fijo de Q.15.000.00 más 7% sobre el excedente de Q. 300.000.00.

3.5. Ley del Impuesto al Valor Agregado

La Ley del Impuesto al Valor Agregado Decreto Número 27-92 del Congreso de la República de Guatemala, define servicio como "la acción o prestación que una persona hace para otra y por la cual percibe un honorario, interés, prima, comisión o cualquiera

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

otra forma de remuneración siempre que no sea en relación de dependencia". Dicha definición se encuentra en el Artículo 2 de la referida ley, es menester tomar en cuenta que es contribuyente aquel que presta servicios, sin relación de dependencia, es decir, el trabajador que realiza actividades independientes de cualquier patrono.

En materia de derecho de trabajo únicamente se toma en cuenta al trabajador en relación de dependencia, actualmente se contratan servicios de trabajadores, haciendo simulación de contrato laboral, por lo cual, los patronos obligan a los trabajadores a facturar, es decir, a inscribirse a un régimen, de tal cuenta, mismos que estarán afectos a lo preceptuado en la norma.

3.6. Organismos que regulan el contrato individual de trabajo

"La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, su constitución sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La Organización Internacional tiene un gobierno tripartito integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores".[48]

Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo que se reúne anualmente en junio, su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra, toma decisiones sobre política de la Organización

[48] https://es.wikipedia.org/wiki/organizaci%c3%B3n_Internacional_del_Trabajo. (Consultado: 19 de abril de 2023).

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Internacional del Trabajo y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación de igual manera elige al Director General, la sede central se encuentra en Ginebra Suiza, integrada por 185 Estados nacionales, no tiene potestad para sancionar a los gobiernos. "La meta principal de la Organización Internacional del Trabajo es promover oportunidades para las mujeres y hombres, para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana, busca promover los empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el dialogo social al igual que proveer información relevante".[49]

[49] **Ibíd.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad legal del patrono, cuando no paga el salario mínimo a empleados extranjeros, bajo la amenaza de acusación por entrada ilegal en el país o uso de documentos falsos, y la amenaza de detención y deportación

La relevancia que tiene el ingreso de extranjeros en Guatemala es absolutamente impresionante, ya que, la mayoría ingresa al país con la intención de buscar mejores oportunidades de desarrollo para sí mismo y para su familia, sin embargo deben seguir un procedimiento legal, para poder radicar y derivado a ello, poder optar en determinado momento, por un empleo que mejore las condiciones de vida. Se debe tomar en cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales correspondientes y las leyes de trabajo, establecen el derecho de trabajo, como un derecho humano, es decir, de la persona humana.

Esta aseveración, tiene como base las experiencias de centroamericanos que han venido a Guatemala, por distintos motivos, el permiso para laborar en el país, así como la protección a las leyes de trabajo, no responden a la intención de garantizar el derecho al trabajo, en la mayoría de casos el arribo de estas personas a Guatemala es de manera indocumentada, situación por la cual no pueden ser alcanzados, por las leyes de protección laboral para los extranjeros que no cuentan con su documentación necesaria. En la medida en que la migración así como el tráfico de migrantes, constituye un reto para las leyes y los reglamentos establecidos en el país de recepción o de expulsión los gobiernos involucrados se esfuerzan por controlarla o bien erradicarla por completo, sin

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

embargo las políticas seguidas hasta el momento por los países de expulsión y de recepción no han sido ni adecuadas, ni eficaces para lograr una meta.

Para que la estrategia sea eficaz y así poder combatir la migración necesita ser comprensiva para enfocar los factores que fomentan la migración y el tráfico de migrantes, por medio de un conjunto de medidas reguladoras coherentes adaptadas a las necesidades locales, pero consistentes en un abordaje global que establece un marco político internacional para poder confrontar, en la actualidad existe el peligro que los esfuerzos por controlar ambos términos, llevaran a los países de recepción a dar una importancia desproporcionada a un conjunto incompleto de medidas, para lograr una solución a corto plazo a través de una acción que sea punible.

Seria desafortunado si en el proceso las medidas preventivas para promover, las causas radicales fueran ignoradas o su atención fuera escasa, aunque las medidas reguladoras constituyen un componente clave de las estrategias migratorias nacionales, las mismas no pueden lograr soluciones duraderas y humanitarias de los migratorios, en el mejor de los casos las políticas defensivas resultaran en una transferencia de los síntomas de un país a otro e incluso se habla de un departamento a otro, por ende, es importante enfocar un abordaje global hacia la migración que debe reconocer primero la interacción entre la migración y las fuerzas sociales, económicas y políticas.

Un país que tiene un gran número de migrantes dentro de su territorio, y que no opta por regularizarlos o tolerar su presencia por lo que tiene la ardua responsabilidad de deportarlos o expulsarlos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pero la expulsión aunque es un componente necesario de una política migratoria comprensiva es una medida extrema, es difícil de cumplir humanitariamente y eficazmente porque genera asuntos delicados en materia de derechos humanos, es difícilmente consistente por los derechos humanos fundamentales, por otro lado el tema de deportación es mucho más complicado, porque genera un gasto económico exorbitante sin dejar por un lado el tiempo que incurre el proceso de deportación.

Derivado a lo expuesto, Guatemala cuenta con la Ley General de Migración y Extranjería la cual establece todo lo concerniente para que un extranjero sea contratado y pueda laborar legalmente en Guatemala, así como la responsabilidad legal que adquiere el patrono al momento de contratarlo y que el mismo no cuente con los documentos legales para poder radicar dentro del territorio nacional. Por ello, es fundamental enfatizar en los siguientes ya que, es de trascendencia obligatoria, cuando se toma la decisión de emplear a personas extranjeras que están de manera ilegal.

Se debe tener presente que todo empleador, intermediario o contratista, al contratar o proporcionar trabajo u ocupación a una persona extranjera deberá cumplir todas las obligaciones que le impone la presente ley arriba descrita y la legislación laboral, ya que, ninguna persona física o jurídica, pública o privada podrá contratar a trabajadores extranjeros que estén en el país en condición ilegal o que gozando de permanencia legal, no se encuentren habilitados para poder desarrollar ciertas actividades, el empleador que contrate a un extranjero, como requisito indispensable debe verificar la permanencia legal en el país de la persona extranjera, misma que debe estar autorizado para ello, fundamental que le solicite el documento legal que acredite su condición migratoria,

misma que puede ser solicitada ante la Dirección General de Migración, ya que, dicha institución es la encargada de llevar el control del estatus migratoria de las personas que ingresan y egresan a Guatemala

Las personas físicas o los representantes de las personas jurídicas, públicas o privadas que proporcionen trabajo u ocupación a personas extranjeras no habilitadas, para que ejerzan actividades laborales en el país o realicen actividades diferentes de las autorizadas serán sancionadas por la Dirección General de Migración, con una multa que puede oscilar entre dos y hasta doce veces del monto de un salario base, dicha multa se entregará al Fondo Especial de Migración y su monto será determinado según la gravedad de los hechos y el número de extranjeros a las que se les otorgo trabajo.

Lógicamente, la verificación de la infracción no podrá eximir a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones que son inherentes al régimen de seguridad social, ni del pago de salarios u otro tipo de remuneración al que tenga derecho el personal, que haya sido contratado para ello, por lo que se le deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto la Dirección General en coordinación con autoridades del Ministerio de Trabajo deberán verificar, coordinar o en su caso denunciar, cualquier anomalía o incumplimiento, en la contratación de personas extranjeras relacionadas con su condición migratoria.

Los empleadores están en la obligación de poder enviar a la Dirección General, al momento que les sea solicitado un informe de las personas extranjeras que se encuentren laborando en sus empresas, de igual manera de no obstaculizar las

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

inspecciones que realicen las autoridades migratorias en los centros de trabajo, asimismo, deberán firmar el acta de inspección respectiva, pero si adoptan una postura negativa la Dirección de Migración podrá remitirlo al Ministerio Público y que realicen las diligencias que correspondan.

La legislación migratoria reconoce, la capacidad de los extranjeros para celebrar contratos de trabajo, aunque impide el trabajo de los no residentes con ciertas excepciones en lo que respecta a los trabajadores migrantes, y por regla general, el de los extranjeros que residan ilegalmente en el país, lo anterior se establece como una imposibilidad legal de los patronos de contratar personas con un estatus migratorio ilegal y la obligación de estos de verificar determinada situación, en tal sentido existe una prohibición expresa para contratar trabajadores extranjeros, sin la respectiva categoría migratoria y que lo acredite a permanecer en el país para poder laborar.

Si a pesar de saber que existe una prohibición se hacen acreedores tanto el trabajador como el patrono, a las sanciones legales que se describieron anteriormente, de los empleares que den trabajo y que se refiere a la comprobación de la infracción, es necesario aclarar que si originalmente el patrono contrato al trabajador conociendo su estatus migratorio ilegal, no estaría en posición de despedir sin responsabilidad patronal, dado que la falta la están cometiendo ambas partes, en consecuencia el despido tendría tendría que ser con responsabilidad patronal, sin embargo, si el patrono lo contrata con la condición que el realicen los trámites migratorios y el trabajador en cuestión se niega, determinada actitud puede ser considerada como una falta grave, dado que la empresa podría enfrentar sanciones, ante esta circunstancia, el patrono podría dar por terminado

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, en este caso, el patrono debe apercibir al trabajador de forma escrita, indicándole el deber que tiene de gestionar ante las autoridades, el respectivo permiso de trabajo que le permita laborar en la empresa que el patrono representa, o el documento que permita laborar en cualquier cargo en un plazo razonable.

En caso de incumplimiento se puede proceder al despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso, solo le correspondería el pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, como se indica, existe una prohibición expresa para poder contratar trabajadores extranjeros, sin su respectiva categoría migratoria que le autorice laborar en Guatemala, si se contrata a un trabajador sin dicho documento, se puede hacer acreedor de la sanción respectiva, tal como se estable en la ley que regula esta materia, es este caso el despido es con responsabilidad patronal si no existe una causa justa por parte del patrono por la terminación de la relación laboral, lo cual quiere decir, que el patrono pagara extremos laborales.

4.1. Requisitos que deben cumplir los trabajadores extranjeros para laborar en Guatemala

Para que una persona de nacionalidad extranjera pueda laborar de manera legal en Guatemala es necesario, que adjunte ciertos documentos, los cuales debe presentar ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes serán los encargados de verificar y darle tramite a lo solicitado por la persona extranjera, quien estará manifestando su deseo de poder laborar dentro del territorio guatemalteco.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Es importante entender que el permiso de trabajo se define "como la autorización previa emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que trabajadores extranjeros puedan prestar sus servicios a empleadores del sector privado dentro del territorio nacional en virtud de un contrato de trabajo". Dicho lo anterior se encuentra tipificado en el Acuerdo Gubernativo Número 528-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

"La solicitud de permiso debe hacerla el empresario, mismo que se obtiene por los trámites y procedimiento administrativo especial y único para la obtención del permiso de trabajo".[50] Los solicitantes deberán presentar los siguientes documentos cuando soliciten un permiso de trabajo en Guatemala.

- Una oferta de trabajo por escrito;
- Registros policiales de su país de residencia;
- Solicitud por escrito dirigida al Ministerio de Trabajo de Guatemala; y
- Copia de la visa temporal o visa de residencia del solicitante o prueba de una solicitud de visa pendiente.

Los solicitantes que no pertenezcas a esta categoría pueden obtener un formulario de solicitud de permiso de trabajo del Ministerio de Trabajo, pero es responsabilidad de su empleador presentar la solicitud, el posible empleado debe proporcionar documentos personales al empleador para que los presente junto con su solicitud.

- Foto del pasaporte reciente;
- Pasaporte válido junto con una copia adicional;

[50] Leodegario Fernández, Marcos. **Derecho individual de trabajo.** Pág. 68.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Certificación de la validez del pasaporte del país de residencia legal del solicitante;
- Una verificación de antecedentes penales; y
- Identificar documentos y estados financieros del garante del solicitante en Guatemala como la organización empleadora.

4.2. Análisis de la política migratoria desde el punto de vista laboral

La política migratoria establece la tendencia de un gobierno determinado, que pretende marcar dos grandes rubros el primero la inmigración de extranjeros a su territorio, y el segundo que sería los términos y condiciones de emigración de sus nacionales, cada vez más Guatemala es considerado como un país de origen, destino y tránsito, el principal objetivo de la política migratoria, trata que el principal reto es poder enfrentar la complejidad, que implica el desarrollo de políticas para fines distintos, dentro de un fenómeno cambiante y dinámico de migración laboral, si en el pasado se trataba solo de tener mecanismos para controlar las entradas del país, por medio de puntos de internación terrestre, marítimo y aéreo, los inmigrantes que salían no se consideraban sujetos de políticas públicas, actualmente, la política migratoria tiene que abarcar ambas situaciones, sin dejar, por un lado la situación del Estado, de jugar un papel proactivo en el manejo y la optimización de flujos migratorios.

La migración plantea a los gobiernos uno de los problemas de política más complejos, la migración laboral provoca grandes ajustes sociales y políticos, con frecuencia desafortunados, que repercutan en una serie de medidas de política económica y social que abarca desde la educación, la salud y los servicios sociales locales, hasta el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

desarrollo internacional, por consiguiente, los gobiernos preocupados por la migración laboral, no solo deben limitarse a controlar la entrada de migrantes, por el contrario deben incorporar la política de migración, como parte fundamental en diversas planificaciones como lo es el área laboral.

En lo referente a la inmigración, el gobierno de Guatemala tiene la obligación de proteger las vertientes de los derechos humanos, dentro del territorio y sobre todo en igualdad de condiciones, determinada obligación se deriva de una serie de compromisos internacionales, departamental y constitucional, Guatemala se caracteriza por ser un país de origen, ya que, la política migratoria de gestión laboral suele desarrollarse con base en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Nacional de Empleo y Estrategia Migratoria.

"La optimización de los flujos de migración y los derechos que tienen los extranjeros, deberán ser plenamente integrados por medio de mecanismos de coordinación interinstitucional o entidades rectoras, ambos aspectos requieren políticas distintas, pero no desvinculadas".[51] En ciertas regiones existen varios mecanismos e instituciones que ayudan a lograr una mejor y adecuada coordinación entre las políticas migratoria, en Guatemala se encuentra el Consejo Nacional de Inmigración y el Consejo de Atención al Inmigrante, enlazado con ministerios y otros como la elaboración y aplicación de políticas migratorias.

Un reto fundamental para los responsables de formular políticas es poder encontrar el equilibrio entre un marco de control y un enfoque a la gestión de migración en los cuales,

[51] **Ibíd.** Pág. 72.

los derechos humanos son caracterizados, como un componente fundamental el desarrollo de una política equilibrada estará guiado por los principios de la autoridad del Estado, la responsabilidad del Estado, agregado a los derechos humanos universales.

La mayoría de países no tiene una política migratoria laboral formal, todo lo contrario, tienen una amalgama de programas y políticas relacionadas con distintos aspectos de migración, donde la migración laboral no se logra visibilizar de manera óptima, sin embargo, varios países han reconocido la necesidad que tienen de formular este tipo de políticas como las que aplica Guatemala, pero que en el caso de ellos se encuentran en distintas fases del proceso.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática presentada en la investigación, consistió en la falta de acción por parte del Estado de Guatemala de garantizar el correcto cumplimiento de los derechos laborales de los empleados extranjeros, derivado de las amenazas de acusación por ingreso ilegal al país o uso de documentos falsos, que realizan los patronos, si estos denuncian por el no pago del salario mínimo.

El propósito fundamental de la investigación, fue describir las causas y factores que empoderan a los patronos a no pagar el salario mínimo y otras garantías laborales a los trabajadores extranjeros, así como la incapacidad del Estado para reconocerles sus derechos laborales mínimos e irrenunciables a los trabajadores, tomando en consideración su estatus migratorio.

El Estado de Guatemala al no garantizar los derechos laborales mínimos a los trabajadores nacionales y extranjeros, incumple con su deber de garantizar el derecho al trabajo, asimismo, debe establecer mesas de trabajo, que investigue sobre el estatus migratorio de los trabajadores extranjeros en el país, a efecto que esa situación jurídica del trabajador no sea utilizada en favor del ente patronal para no cumplir con sus obligaciones legales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO Arteaga, Alejandra. **Contrato de trabajo parte dogmática.** Guatemala. Ed. ARIES. 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina Ed. Heliasta. 1976.

CASTELLANOS Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho de trabajo, su aplicación en Guatemala.** Guatemala. Ed. Santa Marta. 1998.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Ediciones de Palma. 1977.

DÍAZ Hernández, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción**. Guatemala. Ed. Lagunilla. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho de trabajo**. Caracas, Venezuela. Ed. Porrúa. 2002.

ECHEVERRÍA Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala. 4ª ed. Ed. Formatec. 2009.

FERNÁNDEZ Leodegario, Marcos. **Derecho individual del trabajo.** Madrid, España. Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1993.

FRANCO López, César Landelino. **Código de trabajo comentado.** Guatemala. Ed. Fénix. 2013.

GARNICA Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional.** Guatemala. 3ª ed. Ed. Fénix. 2014.

https://es.wikipedia.org/wiki/organizaci%c3%B3n_Internacional_del_trabajo. (Consultado: 19 de abril de 2023).

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina. 4ª ed. Ed. Ediciones de Palma. 1981.

LÓPEZ Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala. Ed. Municipal. 1974.

LÓPEZ López, Víctor Rogelio. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala. Ed. castellano. 1988.

MÉNDEZ Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuerzas de trabajo**. Guatemala. Ed. Piedra Santa. 1978.

MERA Manzano, Rubén. **Accidentes profesionales y enfermedades profesionales.** Madrid, España. 1957.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1990.

SALDOVAL Cardona, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia de trabajo y la historia del derecho laboral.** Ed. Marquense. 1979.

Legislación

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

Convenio 19 de la Organización Internacional del Trabajo. La Igualdad del Trabajo. 1925.

Convenio número 95. Relativo a la Protección del Salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441. 1991.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295. Congreso de la República de Guatemala. 1976.

Ley del Impuesto al Valor Agregado. Decreto número 27-92. Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Ley de Migración y su Reglamento. Decreto número 95-98. Congreso de la República de Guatemala. 1998.

Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria. Decreto número 1-98. Congreso de la República de Guatemala. 1998.

Ley de Actualización Tributaria. Decreto número 10-2012. Congreso de la República de Guatemala. 2012