

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

**RECONOCER LA NECESIDAD DE QUE EL PATRONO OTORGUE AL PADRE
TRABAJADOR UNA LICENCIA EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE UN HIJO**

KATHERINE ALICIA CABRERA LIMA

Guatemala, julio de 2023

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

**RECONOCER LA NECESIDAD DE QUE EL PATRONO OTORGUE AL PADRE
TRABAJADOR UNA LICENCIA EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE UN HIJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KATHERINE ALICIA CABRERA LIMA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

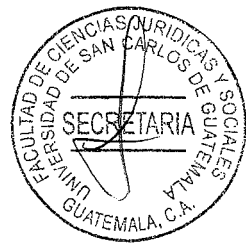
Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Rosa Elida Guevara Pineda
Vocal:	Licda.	Sandra Celeste Guevara Franco
Secretario:	Lic.	Abner Fernando Castillo Delgado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Hector Rolando Guevara Gonzalez
Vocal:	Licda.	Gregory Anabelle Sánchez Escalante
Secretario:	Lic.	Marvin Omar Castillo Garcia

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 13 de octubre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, GERSON DAVID QUEVEDO OSORIO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KATHERINE ALICIA CABRERA LIMA, con carné 201401834,
 intitulado RECONOCER LA NECESIDAD DE QUE EL PATRONO OTORGUE AL PADRE TRABAJADOR UNA
LICENCIA EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE UN HIJO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



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

Fecha de recepción 14 / 01 / 2022 . f)

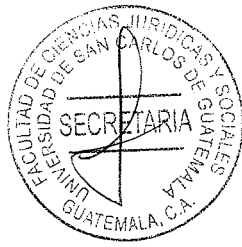
Asesor(a)

(Firma y Sello)
 Gerson David Quevedo Osorio
 ABOGADO Y NOTARIO



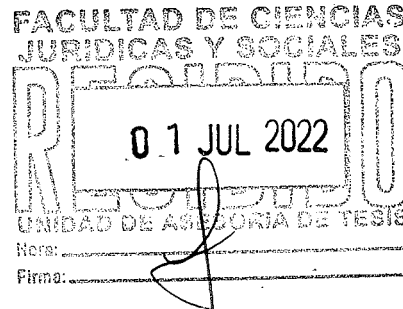


Lex Firma



Guatemala, 29 de junio de 2022

**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**



Respetable Doctor:

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha trece de octubre de dos mil veintiuno, mediante el cual se me designa para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis de la Secretaria Bilingüe Katherine Alicia Cabrera Lima, me dirijo a usted haciendo referencia a que la misma, no es pariente de mi persona dentro de los grados de ley u otras circunstancia pertinentes a la misma y con el objeto de informar mi labor de conformidad con el nombramiento de mérito, informo lo siguiente:

- a) **El trabajo de tesis se denomina:** “Reconocer la necesidad de que el patrono otorgue al padre trabajador una licencia en el proceso de adopción de un hijo”.
- b) **Contenido científico y técnico de la tesis:** Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré oportunas para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales fueron efectuadas, constando la presente tesis de cuatro capítulos.

El contenido sobre el cual se establece el presente trabajo de investigación es de carácter jurídico y social, orientado a la rama del Derecho del Trabajo. Para el efecto, incorpora en sus hallazgos medidas de aplicación legal fundados en doctrinas y teorías jurídicas. Asimismo, el estudio del tema, se ajustó a los requerimientos exigidos en la normativa aplicable para la elaboración de tesis, desarrollando medidas de apoyo y beneficio social.

- c) **La metodología y técnicas de investigación:** Para el desarrollo del trabajo de investigación, se utilizaron los métodos científico, sintético y dialéctico. En lo que respecta a las técnicas empleadas para la recopilación de datos, se comprobó la aplicación de la técnica de investigación documental, de modo que la bibliografía utilizada se acopla fielmente al objetivo central de la tesis.

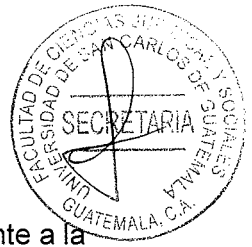
6ª calle 5-28, zona 9 – Edificio Torre Cristal, Nivel 6, Oficina 601, Ciudad de Guatemala, Guatemala

Tel: 2332-3333 Cel:4770-3979

Correo Electrónico: grsn.quevedo@gmail.com gerson_unit@hotmail.com



Lex Firma



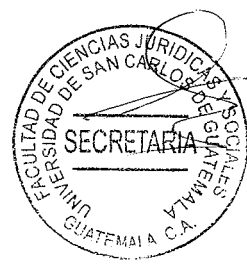
- d) **La redacción:** En cuanto a la redacción del texto, considero que es congruente a la temática expuesta, cumpliendo de tal manera con las reglas de gramática y ortografía que facilitan su comprensión.
- e) **Conclusión discursiva:** La conclusión discursiva se encuentra apegada al objetivo central del trabajo de investigación, siendo viable en la práctica legal guatemalteca.

En definitiva, hago constar que la presente tesis cumple en todos sus aspectos los requisitos que exige un trabajo profesional de graduación y de conformidad con lo estipulado por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted que **APRUEBO**, la investigación realizada, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, por considerar el tema un aporte de importancia jurídico y social para Guatemala.

Con todo mi respeto, me suscribo de Usted, como su atento y deferente servidor.

Gerson David Quevedo Osorio
Abogado y Notario
Colegiado 16518

Gerson David Quevedo Osorio
ABOGADO Y NOTARIO

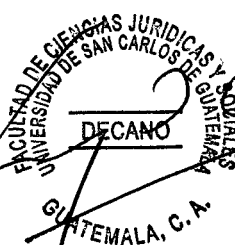
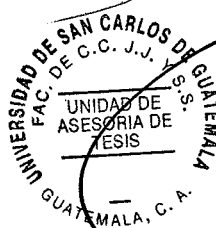


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, nueve de junio de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KATHERINE ALICIA CABRERA LIMA, titulado RECONOCER LA NECESIDAD DE QUE EL PATRONO OTORQUE AL PADRE TRABAJADOR UNA LICENCIA EN EL PROCESO DE ADOPCIÓN DE UN HIJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la fortaleza que me guía a diario. A quien agradezco por la salud, misericordia y bendiciones que me ha regalado. Por poner este deseo en mi corazón y ayudarme a alcanzar este anhelo tan esperado en mi vida y al ser el motor que me impulsa a seguir adelante y mi consuelo en los momentos de angustia.

A MIS PADRES:

Gracias por todo su amor y paciencia, ya que, sin su esfuerzo, yo no estaría culminando esta meta tan importante. Agradezco por proveerme todo lo necesario durante mi vida y en especial en el transcurso de la carrera, por sus sabios consejos que cada día me inspiran a ser una mejor persona.

A MIS HERMANOS:

Por todo su cariño y apoyo incondicional.

A MIS ABUELOS:

Por sus oraciones y palabras de aliento.

A MIS PROFESORES:

Por sus enseñanzas y conocimientos compartidos.

A MIS COMPAÑEROS:

Por todos los momentos de alegría que compartimos en las aulas y fuera de ellas. Gracias por su amistad y apoyo.

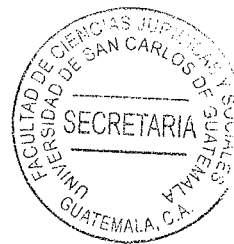
A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala por
abrirme sus puertas y por ser fuente de
conocimiento y saber.



ESPECIALMENTE:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por
otorgarme la oportunidad de formarme
profesionalmente.



PRESENTACIÓN

El derecho del trabajo es la materia de estudio sobre la cual se asienta la presente investigación, pues como ciencia jurídica de interés social, orientada al amparo de los trabajadores, su contenido se destina a la tarea de instaurar la igualdad de trato y oportunidades a todos los individuos que participan en la fuerza laboral. La preparación y realización de esta tesis, se ejecutó en el período comprendido del segundo semestre de 2021 y primer semestre de 2022, tomando como sujeto de análisis a los hombres trabajadores en el territorio de la República de Guatemala, principalmente los que participan en el sector público y privado.

La razón que motivó la siguiente tesis, radica en la falta de regulación legal de una licencia remunerada a favor de los trabajadores en el proceso de adopción de un menor, ya que la legislación actual, solamente reconoce tal derecho a favor de la mujer trabajadora, dejando por un lado al género masculino, derivado que, aún existe el estigma social, que solamente a las mujeres concierne la responsabilidad de crianza y cuidado de los hijos.

En cuanto al tipo de investigación, se empleó el método cualitativo, el cual se caracteriza por una observación encargada de recabar hallazgos a través de material documental y bibliográfico, utilizando para el efecto, técnicas de investigación jurídica, que coadyuvaron a la profundización de las instituciones que componen las citadas normas jurídicas, aplicándose a casos concretos.

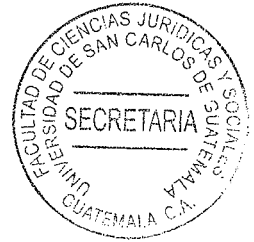


HIPÓTESIS

En virtud de los pocos avances en la legislación guatemalteca en materia de trabajo y ante la desigualdad de género persistente en el país, esta investigación se destaca en exponer algunos de los factores que influyen en la falta de protección de los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto en el sector público y sector privado.

En razón de la existencia de lagunas jurídicas en el tema de paternidad y que el ordenamiento jurídico vigente no contempla en sus normas jurídicas el derecho a una licencia con goce de sueldo a favor de los padres trabajadores que deseen adoptar a un menor, la problemática expuesta, es motivo de análisis para determinar qué medidas pueden aplicarse para la inclusión de normas bien diseñadas, que promuevan la igualdad de género en el panorama jurídico guatemalteco, en el sentido de pasar a un modelo de corresponsabilidad en donde, a los padres trabajadores también se les reconozca una licencia de paternidad por adopción con protección al empleo, dejando atrás las ideas atávicas en que solamente a las mujeres corresponde la crianza de los hijos.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se ha comprobado que, en la última década, la legislación laboral en Guatemala no ha presentado reformas en sus leyes y tampoco avances en el mejoramiento de derechos y condiciones de trabajo, especialmente para los trabajadores con responsabilidades familiares. En ese sentido, esta investigación se orientó a la observación y análisis del problema de desigualdad de género persistente en el país.

La hipótesis planteada manifiesta que en Guatemala aún existe una legislación arcaica en la cual se puede verificar que existen vacíos legales que no ofrecen cobertura, ni respaldo a los derechos de los trabajadores, tal es el caso que se presenta en cuanto al otorgamiento de licencias de paternidad. Actualmente el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 152, literal f), reconoce solamente una licencia por adopción de un menor de edad, a favor de las madres trabajadoras y, el Artículo 61, literal o), numeral 3), del mismo cuerpo legal, solamente reconoce una licencia de paternidad a favor de los padres trabajadores, cuando es por motivo de nacimiento de un hijo.

Derivado de lo anterior, se puede observar como el tema de la desigualdad de género aún se encuentra latente en la actualidad, puesto que no existen normas jurídicas que regulen condiciones de trabajo más equitativas y justas para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sobre todo, cuando las obligaciones familiares solamente recaen en uno de los cónyuges.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

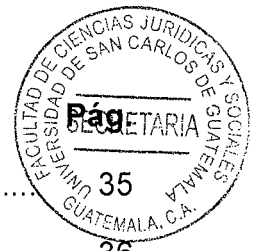
1. El trabajo.....	1
1.1. Derecho humano al trabajo	1
1.2. Finalidad del derecho humano al trabajo.....	2
1.2.1. Abolición del trabajo forzoso	4
1.2.2. Eliminación del trabajo infantil	5
1.2.3. Eliminación de toda clase de discriminación	6
1.2.4. Acceso igualitario de oportunidades.....	6
1.3. Derecho del trabajo	7
1.4. Antecedentes históricos.....	8
1.4.1. Código de Hammurabi.....	9
1.4.2. Revolución francesa	9
1.4.3. Revolución industrial	10
1.5. Etapas del desarrollo del derecho del trabajo.....	12
1.5.1. Etapa de represión	12
1.5.2. Etapa de la tolerancia	13
1.5.3. Etapa de la legalización.....	13
1.6. Historia del derecho del trabajo en Guatemala.....	14
1.7. Evolución del derecho del trabajo en Guatemala	17
1.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	18



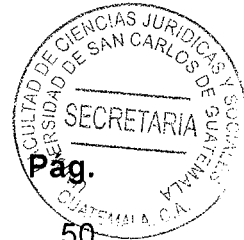
1.9. Fuentes del derecho del trabajo	20
1.9.1. Fuentes históricas.....	20
1.9.2. Fuentes formales	21
1.9.3. Fuentes reales	24
1.9.4. Fuentes propias del derecho del trabajo.....	25
1.10. Características del derecho del trabajo	25
1.10.1. Es un derecho autónomo	26
1.10.2. Es un derecho protector.....	27
1.10.3. Es un derecho conciliatorio	27
1.10.4. Es un derecho dinámico	28
1.10.5. Es un derecho poco formalista	28
1.11. Principios generales del derecho del trabajo.....	28
1.11.1. Principio de tutelaridad	29
1.11.2. Principio de garantías sociales mínimas	29
1.11.3. Principio de necesidad e imperatividad.....	30
1.11.4. Principio de realidad y objetividad.....	30
1.11.5. Principio de publicidad	30
1.11.6. Principio hondamente democrático.....	31
1.11.7. Principio de conciliación.....	31
1.12. Derecho internacional del trabajo.....	32
1.12.1. Organización Internacional del Trabajo	32
1.12.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	33

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo	35
------------------------------	----



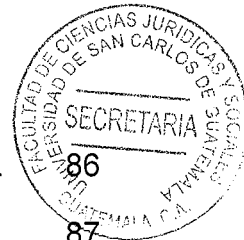
2.1. Clasificación	35
2.1.1. Contrato individual de trabajo	36
2.1.2. Contrato colectivo de trabajo	37
2.2. Requisitos para la validez del contrato individual de trabajo	39
2.2.1. Objeto	39
2.2.2. Capacidad	39
2.2.3. Consentimiento	40
2.3. Elementos especiales del contrato individual de trabajo	41
2.3.1. Prestación personal del servicio	41
2.3.2. Subordinación	42
2.3.3. Remuneración	42
2.4. Características	43
2.4.1. Bilateral	43
2.4.2. Onerosidad	44
2.4.3. Consensual	44
2.4.4. Principal	44
2.4.5. Conmutativo	45
2.4.6. De tracto sucesivo	45
2.5. Sujetos que participan en contrato individual de trabajo	46
2.5.1. Trabajador	46
2.5.2. Patrono	47
2.5.3. Representantes del patrono	48
2.5.4. Intermediarios	49
2.6. Efectos jurídicos del contrato de trabajo	49



2.6.1. Obligaciones del patrono	50
2.6.2. Obligaciones del trabajador	54
2.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo.....	57
2.7.1. Tiempo indefinido	58
2.7.2. Obra determinada.....	58
2.7.3. Plazo fijo	59
2.8. Suspensión de los contratos de trabajo.....	59
2.8.1. Suspensión individual parcial	60
2.8.2. Suspensión individual total	63
2.8.3. Suspensión colectiva parcial	66
2.8.4. Suspensión colectiva total	67
2.9. Terminación de los contratos individuales de trabajo	68
2.9.1. Terminación del contrato por parte del trabajador	69
2.9.2. Terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono.....	73
2.9.3. Terminación sin responsabilidad de las partes.....	77

CAPÍTULO III

3. El salario.....	79
3.1. Principios protectores del salario	80
3.1.1. Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado	80
3.1.2. Igualdad salarial.....	81
3.1.3. Pago en moneda de curso legal	82
3.1.4. Inembargabilidad del salario	84
3.1.5. Pago personal del salario	86



3.2. Sistemas de cálculo del salario.....	86
3.2.1. Por unidad de tiempo	87
3.2.2. Por unidad de obra	88
3.2.3. Por participación en las utilidades	89
3.3. Salario mínimo.....	89
3.3.1. Comisión Nacional del Salario.....	90
3.3.2. Comisiones paritarias	91
3.3.3. Fijación del salario mínimo en Guatemala.....	91
3.4. Integración del salario.....	95
3.4.1. Salario ordinario.....	95
3.4.2. Pago en especie	96
3.4.3. Comisiones	97
3.4.4. Bonificación incentivo	97
3.4.5. Aguinaldo.....	98
3.4.6. Bono 14	98
3.4.7. Ventajas económicas.....	99
3.5. Elementos que no integran el salario.....	100
3.5.1. Tiempo extraordinario.....	101
3.5.2. Vacaciones	102
3.5.3. Viáticos	103

CAPÍTULO IV



Pág.

4. Reconocer la necesidad de que el patrono otorgue al padre trabajador una licencia remunerada en el proceso de adopción de un hijo.....	105
4.1. Derecho a la igualdad.....	107
4.2. Desigualdad de género en el ámbito laboral	107
4.2.1. Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación.....	109
4.2.2. Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares .	110
4.3. Análisis jurídico de las licencias con goce de sueldo para asuntos de carácter familiar en la legislación guatemalteca.....	111
4.3.1. Licencia de maternidad.....	112
4.3.2. Licencia de paternidad.....	113
4.4 Soluciones que promueven la regulación legal de licencias de paternidad por adopción en Guatemala.....	115
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

La legislación guatemalteca en la última década ha presentado avances poco significativos a favor de los derechos de los trabajadores. Se ha observado que el ordenamiento jurídico guatemalteco continúa estructurado de acuerdo a un régimen masculino, en el sentido que el hombre es quien tiene la responsabilidad principal de proveer el sustento económico de su familia y la mujer es a quien corresponde la obligación del cuidado de los hijos

Desde este enfoque, la consecuencia de continuar bajo este modelo, es que las mujeres son más susceptibles de abandonar sus empleos por atender la mayor parte del tiempo a las tareas del cuidado de los hijos. Estos patrones resultan nocivos ya que el hecho de que el hombre sea la única fuente de ingresos hace que la pérdida del trabajo se presente como un problema de gran magnitud, además que, muchos hombres no se encuentran cómodos con tal situación, ya que limita la posibilidad de participar en la crianza de sus hijos.

En ese contexto, es preciso determinar un nuevo modelo, sobre el cual las cargas del hogar y la vida familiar sean compartidas entre ambos sexos y en función de combatir las prácticas discriminatorias que promueven la desigualdad de género en el ámbito laboral, es justo señalar en la presente investigación, la necesidad de regular una licencia remunerada con protección del empleo a favor de los hombres trabajadores cuyo deseo es adoptar, derivado que el Artículo 152 literal f) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, solamente reconoce el derecho a una licencia con goce de sueldo a favor de las trabajadoras que han adoptado a un menor.

El contenido de la investigación se divide en cuatro capítulos, lo cual es preciso indicar: Capítulo I. El derecho del trabajo. Este apartado describe las generalidades del derecho humano del trabajo y los principios lo sustentan. Capítulo II. Determina las generalidades que regulan los contratos individuales y colectivos de trabajo, sus características y las causas de suspensión y terminación en la práctica guatemalteca. Capítulo III. El salario.



Indica su definición, principios, medidas de protección e integración. Capítulo IV Se realiza un análisis jurídico, referente a la necesidad de crear una licencia remunerada en el proceso de adopción de un hijo, dirigida a padres trabajadores, haciendo énfasis en la desigualdad de género existente en el mundo laboral, citando convenios internacionales aplicables a la igualdad de derechos entre ambos sexos.

Los métodos de investigación utilizados fueron el científico, sintético y dialéctico. En lo que respecta a las técnicas de investigación empleadas, este trabajo se profundiza en una exploración de tipo cuantitativo, tomando libros, revistas digitales y artículos obtenidos por medio de internet como referencia, para la extracción de datos y de igual forma, la legislación nacional e internacional en materia de trabajo, que fundamentaron el valor jurídico del contenido del tema indagado.

Por último, se ha comprobado que el tema de la igualdad de género en el marco jurídico guatemalteco se encuentra muy débil, por ello para crear un orden social y económico más justo, es necesario fortalecer las normas jurídicas en materia de trabajo que mejoren las condiciones laborales y que reflejen avances positivos para todos los habitantes de la nación, destinados a promover el derecho de libertad e igualdad en oportunidades y deberes, tal y como lo regula el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

Partiendo desde una noción general y según las palabras del autor Guillermo Cabanellas, el concepto de trabajo precisa: “Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la fuerza de producción u obtención de la riqueza. Se conoce como toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.¹ El trabajo, como elemento esencial de reflexión en el presente capítulo, se refiere a todas aquellas operaciones ejecutadas por los seres humanos a cambio de una contraprestación de tipo pecuniario o en especie. El objeto de la retribución recibida a cambio de los bienes o servicios efectuados, sirve para que una persona pueda elevar su nivel de vida y también el de las personas que de él dependen.

1.1. Derecho humano al trabajo

El derecho humano al trabajo se establece como un deber y una necesidad de la persona humana, pero es a la vez la fuente de la que brotan los bienes de la vida, pues lo que se pretende es respetar y dignificar el trabajo en la humanidad. Es importante destacar que el derecho humano al trabajo no se trata simplemente de una rama del derecho o ciencia jurídica, sino que se constituye como un derecho inherente y fundamental a la persona

¹ Cabanellas Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 376.



humana, principio consagrado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, pues lo reconoce como un derecho humano imprescriptible y una obligación social.

Está claro entonces que, cuando se habla del derecho humano al trabajo en el plano nacional e internacional, se refiere precisamente a la facultad que le corresponde a toda persona de ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de autoridad pública, así como la libertad de elección a la actividad que desee y que la misma se realice en condiciones justas que no menoscaben su dignidad.

1.2. Finalidad del derecho humano al trabajo

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad”.² La finalidad de este derecho humano, se concentra en resaltar la dignificación de todo trabajo lícito a través de un ordenamiento jurídico sólido, protegiendo de esta forma, el modo de subsistencia de los individuos que producen bienes y servicios para su comunidad.

² <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf> (Consultado el 9 de noviembre de 2021).



Los derechos humanos necesitan, además, que un Estado se comprometa a través de un marco jurídico bien fundamentado, el cumplimiento de otros derechos que lo garanticen, por ejemplo, la seguridad social, el derecho de permanencia en un empleo, el derecho de ser indemnizado en caso de despido, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a un derecho de asociación profesional, entre otros.

Visto de esta forma, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece los derechos sociales mínimos que protegen a todos los trabajadores que integran la fuerza de trabajo en Guatemala, mencionando entre los más importantes:

- a. Libertad de elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- c. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- d. Inembargabilidad del salario, salvo los casos determinados en ley.
- e. Fijación de un salario mínimo.
- f. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, que no exceda de ocho horas, jornada de trabajo efectivo nocturno, que no exceda de seis horas diarias y jornada de trabajo efectivo mixto, que no exceda de siete horas.
- g. Pago de tiempo extraordinario por los servicios efectuados fuera de la jornada laboral.
- h. Derecho al trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo.

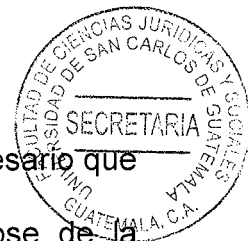


- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales.
- j. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- k. Protección y fomento al trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales.
- l. Obligación de pago de indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando se despida injustificadamente o en forma indirecta.
- m. Derecho de libre sindicalización de los trabajadores.

En ese contexto, el objetivo primordial del derecho humano del trabajo, pretende la eliminación de todas las barreras que limitan su cumplimiento, por lo que es importante detallar algunos de los obstáculos que entorpecen el crecimiento económico en Guatemala, ya que la pobreza y el desempleo son factores que necesitan especial atención para que un país pueda alcanzar la anhelada justicia social y el respeto de los derechos mínimos de sus ciudadanos, como se detallará a continuación.

1.2.1. Abolición del trabajo forzoso

Los derechos humanos laborales constituyen un conjunto de prerrogativas cuyo objetivo principal es alcanzar la justicia social, en ese tenor, para que puedan desenvolverse plenamente en una sociedad es importante erradicar toda clase de acciones que promueven el trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre. Como se sabe, la esclavitud es un delito de lesa humanidad, ya que se trata de todas aquellas actitudes que lesionan



la dignidad e integridad física y moral de los seres humanos, para ello es necesario que el trabajo humano sea protegido en todas sus dimensiones, absteniéndose de la ejecución de labores forzosas y obligatorias.

1.2.2. Eliminación del trabajo infantil

Un fenómeno persistente en la realidad guatemalteca es el trabajo infantil. Evidentemente, se trata de una situación que afecta potencialmente el desarrollo humano y social de los menores de edad, colocándolos en una posición de precariedad derivado de la pobreza extrema que se vive en el país. Más allá de ser una violación a los derechos humanos de los niños, representa un grave atraso en el desarrollo económico de una nación, puesto que, por la necesidad de encontrar un subsidio para cubrir sus necesidades básicas y las de sus hogares, muchos niños se incorporan a la fuerza de trabajo informal, en donde se exponen a graves daños físicos y morales, además que no gozan del derecho de recibir una educación digna y adecuada.

El combate a dicho flagelo representa uno de los principales retos que debe afrontar el Estado, ciertamente no se presenta como un problema de solución inmediata, sin embargo, la creación de normas jurídicas y políticas públicas que promuevan la mitigación de dicho fenómeno, poco a poco hará que el trabajo infantil se desvanezca en la sociedad.



1.2.3. Eliminación de toda clase de discriminación

Resulta claro que, para que un Estado garantice plenamente el derecho al trabajo a todos sus habitantes, es importante detallar por ejemplo, la eliminación de obstáculos que imposibilitan el libre acceso al mercado de trabajo, impulsando de este modo, que toda persona que desee obtener un empleo y conservar el mismo, pueda gozar de esta garantía sin que se vea afectado por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, discapacidad física o mental, orientación sexual, estado civil, o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad.

1.2.4. Acceso igualitario de oportunidades

“Es así que, el derecho humano al trabajo origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo, lo que implica la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos, derechos humanos laborales, que son inherentes por el simple hecho de ser persona y trabajar”.³ De esta forma, el Estado de Guatemala tiene la ardua tarea de velar porque todos sus ciudadanos gocen de la garantía de encontrar un empleo digno, igualmente, la búsqueda de soluciones que incentiven la ampliación de un mercado laboral que

³ <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf> (Consultado 9 de noviembre de 2021).



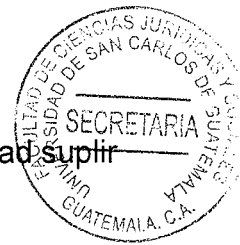
permita a cualquier persona el libre acceso a un trabajo satisfactorio, en condiciones justas y agradables.

Empero, la difícil situación por la que atraviesa el país, donde las ofertas de trabajo son escasas y a la vez las personas no tienen la seguridad de percibir un salario digno o un empleo estable, muchos guatemaltecos, se ven en la necesidad de buscar oportunidades en el sector informal de la economía, que solamente hace que laboren en condiciones precarias e insalubres y sin la protección de un seguro social, incluso a partir de esta problemática es donde surge el hecho que miles de personas migran hacia otros países en búsqueda de una mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

1.3. Derecho del trabajo

Doctrinariamente se define al derecho laboral o derecho del trabajo como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual o colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁴ Esta disciplina jurídica nace a raíz de estudiar las instituciones que conforman las normas jurídicas de carácter laboral, es decir, analiza los principios y elementos esenciales que sistematizan las relaciones de trabajo, las condiciones de quienes desempeñan una actividad

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 20.



asalariada y las contraprestaciones de carácter económico que tienen por finalidad ~~suplir~~ las necesidades vitales de los mismos.

En otras palabras, el derecho laboral se constituye como una ciencia jurídica integrada por un conjunto de principios, doctrinas, instituciones, teorías y normas jurídicas que regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, velando por el cumplimiento de derechos y deberes de ambas partes, tendiente a buscar la solución de los conflictos derivados de una relación de trabajo. De igual forma, su finalidad corresponde a regular las relaciones de carácter individual y colectivo del trabajo.

Es así que, a esta ciencia jurídica le corresponde el amparo, la defensa y la protección de los trabajadores, pues según su contenido, se encarga de estudiar la aplicación de normas jurídicas que regulan las diferentes manifestaciones en que las relaciones de trabajo se desarrollan, por lo que el objetivo de la presente investigación, se enfocará en la división de estudio correspondiente al derecho individual del trabajo.

1.4. Antecedentes históricos

Para complementar la presente investigación, es necesario mencionar los antecedentes más importantes que constituyeron el origen del derecho del trabajo a lo largo de la historia. Asimismo, se presentan los acontecimientos que marcaron significativamente



su estudio, las diferentes etapas de evolución de esta disciplina jurídica y los datos más relevantes en materia de trabajo en Guatemala que lo llevaron hasta su codificación.

1.4.1. Código de Hammurabi

“El primer antecedente jurídico se encuentra el Código de Hammurabi, considerado como un conjunto de leyes inscritas en una piedra por el rey de Babilonia Hammurabi de la Antigua Mesopotamia que data 2100-2050 a. de C. Se caracterizaba por estar constituido por leyes que regulaban contratos de negocios y precios adecuados a los productos, así como la familia y el enjuiciamiento criminal”.⁵ Es así que el Código de Hammurabi, es uno de los primeros instrumentos normativos que aparece en la historia del derecho del trabajo, ya que su contenido incluía determinadas reglas que disciplinaban la relaciones y conductas de los hombres en la antigüedad.

1.4.2. Revolución francesa

La revolución francesa representa el primer movimiento político y social que influye fuertemente al derecho del trabajo, surge a partir del siglo XIX, con el ataque a la monarquía absoluta, la cual se caracterizaba por el hecho que todos los poderes residían en el rey. La eliminación del régimen antiguo muestra una de las mayores luchas alcanzadas en el plano político, social y jurídico. Con la instauración del nuevo régimen,

⁵ <https://www.worldhistory.org/trans/es/1-19882/el-codigo-de-hammurabi/> (19 de noviembre de 2021).

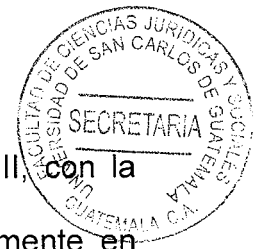


se creó una sociedad que proclamaba los ideales de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley.

Dentro de este marco, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano constituye uno de los documentos fundamentales que aparece con el surgimiento de la revolución francesa. En este punto, es donde inicia el ejercicio de los derechos naturales e individuales del hombre, aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente Francesa en 1789. La libertad, la propiedad, la seguridad y resistencia a la opresión se reconocen como derechos imprescriptibles del hombre, anteriores a los poderes establecidos y considerados aplicables en cualquier época o lugar. Cabe mencionar que, la declaración no revocó la institución de la esclavitud, empero, esto inspiró a que nuevas luchas y levantamientos de esclavos surgieran para su defensa y manifestar su descontento por las deplorables condiciones en las que eran obligados a trabajar.

1.4.3. Revolución industrial

Alrededor de los años 1760 a 1860 nace el movimiento social, económico y cultural denominado revolución industrial, considerado como uno de los acontecimientos más importantes que marcaron el origen del derecho del trabajo. La división de clases surge a causa del nacimiento del capitalismo industrial y de las tesis individuales sobre la libertad, por lo que es de trascendental importancia mencionar en el presente análisis lo que la revolución representó en la defensa de los derechos de la clase obrera.



La revolución industrial tuvo su origen en Inglaterra a finales del siglo XVIII, con la aparición en la vida política, social y comercial de los pueblos, particularmente en Europa, de una clase burguesa que, apoyada en la tesis de la libertad económica irrestricta, tomó para sí no sólo los instrumentos del mando, sino los bienes y el control de los elementos de producción.

El proceso de crecimiento del proletariado inicia cuando los pequeños talleres artesanales se desplazan poco a poco hacia un proceso de industrialización, sin embargo, el poder de los capitalistas frente a los trabajadores provoca enormes abusos, como el uso de la mano de obra de menores de edad, jornadas exorbitantes de trabajo que superaban las dieciséis horas diarias y, sobre todo, las condiciones de trabajo en las fábricas eran precarias e insalubres.

Fue de esta manera, como una vasta clase social incrementó de contragolpe, pues al encontrarse desposeídos no sólo de tales bienes, surgió la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo para poder obtenerlos y al ser reducidos por impulso de los hechos económicos, grupos de trabajadores inician con la lucha de promover la regulación de mejores condiciones de trabajo cuyo objetivo primordial era sacudir la conciencia social y sensibilidad humana.



1.5. Etapas del desarrollo del derecho del trabajo

En el estudio del derecho del trabajo, es importante resaltar la evolución que por años ha desarrollado a esta ciencia jurídica, etapas como la represión, la tolerancia y la legalización, marcan sin duda alguna, períodos de avances significativos en la materia, obteniendo como resultado el reconocimiento de derechos y la regulación de los mismos en las leyes de trabajo.

1.5.1. Etapa de represión

“En esta primera etapa, las ideas de libertad campeaban en el orden económico; toda presión e interferencia en los acuerdos personales era mal vista al igual que la intervención de grupos organizados. Se proscibieron de grupos para presionar en el mercado; sus peticiones y exigencias se calificaron como actos de sedición, conspiración y aún cualquier iniciativa de huelga era duramente castigada”.⁶

Durante este período en la historia del derecho del trabajo, se muestra como los grupos que ostentaban el poder reprimían a las agrupaciones de obreros que reclamaban por mejores condiciones laborales, en esta etapa no se presenta un avance significativo, pero si un impulso en la evolución del derecho laboral, puesto que quienes exigían mejores tratos podían ser fuertemente sancionados.

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 54.



1.5.2. Etapa de la tolerancia

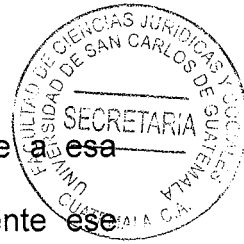
El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, detalla: “Esta etapa obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a la organización obrera, pero tampoco se les protegía ni se promulgaba las leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta. Sin embargo, empezaba a germinar la idea de aceptación, que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como cualesquiera otros ciudadanos que querían organizarse”.⁷

La etapa de tolerancia demuestra claramente la indiferencia que mostraban las autoridades frente a la clase trabajadora, las asociaciones de obreros eran invisibles cuando reclamaban sus intereses, pero cuando sus manifestaciones afectaban al público se sometían al orden. Sin embargo, a pesar que algunas acciones no eran permitidas, la idea de aceptación ya se presentaba como un avance en la lucha de los derechos laborales.

1.5.3. Etapa de la legalización

“A principios del siglo XX, emergió el concepto muy novedoso de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer la realidad del empuje del movimiento colectivo

⁷ Op. Cit. Pág. 54.



laboral. Paulatinamente aceptaron las autoridades que no podían oponerse a esa pujanza social y también vieron la conveniencia de aprovechar políticamente ese movimiento. Fue en el siglo XIX el hecho que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley”.⁸

Es en esta etapa donde ya se reflejan los frutos de tantos años de lucha en el reconocimiento de los derechos laborales, los intentos de huelga y organizaciones de obreros ya no son reprimidos, pues a partir de este período, ya se inicia con la promulgación de las leyes que promueven la protección de los trabajadores y las mejoras en las condiciones de trabajo, pues los duros castigos que enfrentaban las asociaciones de obreros fueron cesando.

1.6. Historia del derecho del trabajo en Guatemala

“Durante la época colonial, cuantiosos abusos y desmanes fueron cometidos por los conquistadores sobre una población doblegada y sometida de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena en un primer estadio post conquista. Instituciones como la encomienda y el repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. Fue una época de grandes contrastes, a la par de

⁸ *Ibid.* Pág. 54.



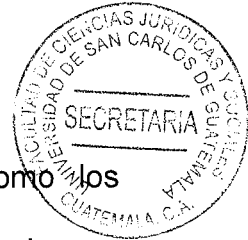
colonizadores prepotentes e inescrupulosos, encontramos personas abnegadas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa”.⁹

De lo anteriormente expuesto, la época de la conquista y colonización en Guatemala marcó un período oscuro para los antiguos pobladores, a pesar de que fueron despojados de sus tierras, también fueron sometidos a duros abusos por parte de los conquistadores, la encomienda y el repartimiento son los antecedentes despiadados que muestran el nulo respeto a la persona, pues la esclavitud y la servidumbre son el reflejo claro de los inhumanos tratos que impulsaron el aparecimiento del derecho del trabajo.

“El origen de la encomienda se implementó como una estructura para el cobro de tributos. Desde los primeros días Cristóbal Colón, en las Antillas, estableció la encomienda de servicios personales, lo que abrió el camino a la servidumbre personal que fue degenerando en una modalidad de esclavitud. Para ese efecto clasificaron los pueblos, los primeros llamados realengos y los segundos encomiendas. Esta última era la mera cesión de esos tributos debidos a la corona por los vasallos indios, la condición principal era que los beneficiados, esto es los encomenderos, contribuyeran a la cristianización y defensa de la tierra so pena de perder la concesión”.¹⁰

⁹ **Ibid.** Pág. 59.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 60.



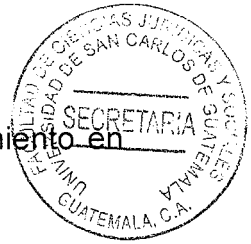
La institución de la encomienda representa entonces, la manera en como los colonizadores se adueñaban de los aborígenes para obtener ganancias para sí mismos, se muestra como una forma de explotación del trabajo indígena para suplir sus necesidades lucrativas dando la apariencia que el encomendero los educaría y cristianizaría.

“Las Leyes Nuevas los indígenas tenían que trabajar en la construcción y prestarle al encomendero sus servicios personales. Pero, gracias a las Leyes de Indias, en 1680 se limitó el tiempo de las encomiendas, así como su traspaso hereditario. Se empezaron a comprar tierras a los indios encomenderos y también los derechos que existían por naborías entre los indígenas”.¹¹ Desde esta perspectiva, las Leyes de Indias disminuyeron en cierta forma la esclavitud, estas leyes trataron de reducir los trabajos forzados, los castigos extremos y la muerte de quienes se resistían a las órdenes de los encomenderos.

“En cuanto a los repartimientos fueron considerados como mecanismos bien estructurados de facilitar el trabajo forzado, era una forma de disponer permanentemente de mano de obra y al mismo tiempo una forma de consolidar la conquista. Era útil para garantizar la sujeción de los indígenas, así como su explotación laboral bajo el pretexto de una paga que era ínfima. El repartimiento permaneció por mucho tiempo hasta que la Constitución de Cádiz de 1812, reconoció la igualdad formal entre españoles, indígenas

¹¹ *Ibid.* Pág. 60.

y mestizos. De manera directa las Cortes acordaron la abolición del repartimiento en octubre de 1812".¹²



Se puede observar que la institución del repartimiento solamente perfeccionó la servidumbre, a pesar que la violencia y los malos tratos fueron prohibidos por las Leyes de Indias, quienes acudían a solicitar ayuda a las Reales Audiencias no eran realmente auxiliados, pues las disposiciones legales implementadas fueron corrompidas por los mismos jueces repartidores.

1.7. Evolución del derecho del trabajo en Guatemala

Con el paso de los años las leyes laborales fueron renovadas, el trato hacia el trabajador fue mejorando y dejó de denominársele como mozo o jornalero, tal y como señala el licenciado Luis Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibió la venta de mozos; largo sería hacer detalle de las normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina.

El factor detonante en la renovación del derecho del trabajo fue la revolución del 20 de octubre de 1944 que dio fin a la dictadura de Jorge Ubico y Federico Ponce Vaides, lo que promovió una apertura con aires nuevos. Ideas peculiares inspiraron a los movimientos sociales, algunas de ellas extremas. En todo caso la Constitución Política

¹² *Ibid.* Pág. 60

de 1945 ordenó al Congreso de la República publicar el Código de Trabajo, Decreto Número 330, el cual entró en vigencia el 1 de mayo de 1947 como un regalo para la clase trabajadora.



Con la revolución de 1944 y el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, se produce una apertura democrática en Guatemala, lo que sirvió como plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes y largamente añoradas en el país. Se emite el Decreto 330, donde se reconocen derechos tales como la libre sindicalización, vacaciones, derecho de las mujeres trabajadoras y menores de edad, el reconocimiento de la maternidad, jornada laboral de ocho horas diarias, derecho al seguro social, tiempo extraordinario, entre otros. Este primer código de trabajo se inspiró en otras leyes de trabajo latinoamericanas, siendo su modelo más cercano el de Costa Rica. Posteriormente, en mayo de 1961, con el Decreto 1441, se emite el actual Código de Trabajo, los cambios efectuados fueron muy pocos a diferencia del Decreto 330.

1.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

En un panorama más claro, como primer punto, se puede decir que el derecho del trabajo a lo largo de estos últimos años ha tratado de ubicarse en diferentes corrientes, la publicista y la privatista. Muchos autores señalan que el derecho laboral pertenece a la rama del derecho público, pues el Estado es el encargado de velar por la protección y tutelaridad de los derechos de los trabajadores a través de leyes que garanticen el libre



acceso a un trabajo digno y que sea efectuado en condiciones óptimas, con una retribución adecuada para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades básicas y proveer el sustento a su familia.

Sin embargo, diversos tratadistas especializados en materia laboral, difieren de esta hipótesis, muchos de ellos prefieren ubicar al derecho del trabajo en el ámbito privado, puesto que existe una relación contractual en el que ambas partes establecen de mutuo acuerdo las condiciones en que el trabajo deberá ser ejecutado, haciendo énfasis en el principio general del derecho civil, denominado como autonomía de la voluntad.

Existe otro grupo de tratadistas que sostienen la tesis en que el derecho del trabajo es un derecho dualista o mixto, ya que incorpora postulados del derecho público por las normas de carácter imperativo que lo integran y, por otro lado, toma como referencia las normas de carácter civil, derivado que los principios rectores de los negocios jurídicos, son aplicables en la celebración de los contratos de trabajo.

Por último, existe una última corriente que prefiere ubicar al derecho del trabajo como un derecho social. Se trata del reconocimiento de los grupos sociales emergentes y la admisión del concepto de clases sociales. Surge como una voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa de la población; una injerencia estatal que se tradujera en la emisión de normas jurídicas que procurarán una menor desigualdad entre las clases. Se objetó esta postura, pues el concepto de



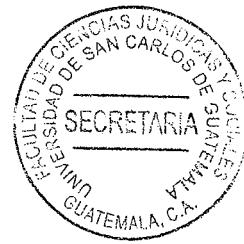
derecho social es muy amplio y tiene poca definición, por lo mismo proyectó poca aplicación jurídica.

1.9. Fuentes del derecho del trabajo

Se denominan fuentes del derecho del trabajo a las bases que originan el espíritu que da sentido a las normas jurídicas de esta disciplina. Son las razones que sirven para la creación, modificación o extinción de las normas. En ese sentido, las fuentes que inspiran la fuerza de este campo de estudio son las históricas, formales o reales y las propias del derecho del trabajo, tal y como se detallarán a continuación.

1.9.1. Fuentes históricas

Se constituyen por todos aquellos actos, hechos o acontecimientos pasados que sirven de fundamento para la creación de nuevas normas jurídicas. Por ejemplo, el legislador para el proceso de creación de una ley, toma como referencia un conjunto de documentos históricos tales como papiros, libros, periódicos o textos antiguos que le servirán como muestra para el nacimiento de nuevas normas que integrarán un ordenamiento jurídico.



1.9.2. Fuentes formales

Se puede decir que son las fuentes más importantes en esta clasificación, pues se integran por un conjunto de elementos obligatorios para el estudio de esta ciencia jurídica, tal y como lo determina el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reconoce como fuentes formales del derecho a la ley, la jurisprudencia y la costumbre que a continuación se detallará.

a. Ley

“Doctrinariamente, la ley como fuente formal, es la que concede un derecho o impone una obligación; la que permite o prohíbe ciertos actos; la reguladora de las instituciones jurídicas”.¹³ El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, declara a la ley como fuente del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia la complementará. Asimismo, se considera ley a la regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo.

La ley representa la esencia del derecho, se caracteriza por ser un precepto de carácter obligatorio que regula la conducta humana dentro de una sociedad, emanada de un órgano legislativo que debe haber agotado todos los pasos correspondientes para su

¹³ <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/ley/ley.htm> (22 de noviembre de 2022).



creación y la cual determina derechos, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades. El incumplimiento de la misma, corresponde a la aplicación de una sanción previamente establecida.

b. Costumbre

La costumbre constituye el conjunto de normas morales no escritas que rigen en una comunidad determinada. Se considera como los actos reiterados que tienen carácter de obligatoriedad en la sociedad. Es una de las fuentes principales que componen el estudio del derecho del trabajo y al convertirse en un comportamiento frecuente, su cumplimiento se vuelve de exigencia forzosa hacia todos los individuos de una colectividad.

c. Doctrina

“El reconocido autor Eduardo García Máynez declara que se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de sus normas y señalar las reglas de su aplicación”.¹⁴ La doctrina como fuente formal, es entonces la manifestación de las opiniones que uno o varios autores han hecho acerca del estudio del derecho, se basa en el aporte de conocimientos técnicos y científicos que desarrollan el contenido académico de las ciencias jurídicas y que sirven

¹⁴ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2401/13.pdf> (9 de septiembre de 2022).



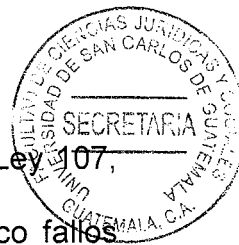
de soporte en la práctica de los juristas, asimismo, enfatiza la construcción de conceptos, definiciones e instituciones que profundizan la materia.

d. Jurisprudencia

Doctrinariamente, el autor Manuel Ossorio, describe a la jurisprudencia de la siguiente manera: “Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción”.¹⁵ La jurisprudencia como fuente formal, consiste en el conjunto de fallos emitidos por los tribunales de justicia, los cuales resuelven algún caso en específico sobre una materia determinada. De conformidad con la referida Ley del Organismo Judicial, establece en su Artículo 2, una clara noción a lo que jurisprudencia se refiere, pues precisa que es la fuente formal del derecho que complementa a la ley.

En Guatemala para que exista jurisprudencia, se necesitan un determinado número de fallos contestes pronunciados por la Corte de Constitucionalidad y la Corte Suprema de Justicia. En primer lugar, el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, indica que la interpretación de las normas de la constitución y de otras leyes establecidas en las sentencias de la misma Corte de Constitucionalidad, siendo doctrina legal, debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma corte y en

¹⁵ <https://iuristec.com.gt/index.php?title=Articulo:0001> (2 de diciembre de 2021).



segundo lugar, el Artículo 627 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, dispone que para la existencia de jurisprudencia se necesitan al menos cinco fallos ininterrumpidos pronunciados en casación.

En este orden de ideas, se presume que la jurisprudencia es la interpretación que los jueces hacen de la ley respecto a un problema en concreto, determinando un criterio fundado en la doctrina para basar la decisión final de su resolución judicial. Las decisiones resueltas por los jueces deben ser emanadas de un tribunal de alto rango, facultado para ello, pues tribunales menores como los de primera instancia y tribunales de paz, no pueden emitir jurisprudencia en sus resoluciones.

1.9.3. Fuentes reales

Son los escenarios, hechos históricos y acontecimientos políticos, económicos o sociales que impactan el mundo jurídico. Conocidas también como fuentes materiales, se refieren a las circunstancias que crean el contenido actual de los preceptos reguladores de la conducta humana. Son los fenómenos naturales, humanos o sociales que generan un cambio en el ámbito jurídico, fundando la necesidad de regular patrones que mitiguen daños o instituyan un comportamiento determinado en los individuos en una sociedad.



1.9.4. Fuentes propias del derecho del trabajo

El derecho del trabajo al ser un derecho autónomo, como se desarrollará más adelante, es una rama que posee sus propias fuentes que son necesarias para el desarrollo adecuado de su contenido, entre los más importantes encontramos:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala (1986).
- b. Código de Trabajo. Decreto 1441. (1961).
- c. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- d. Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- e. Reglamentos Interiores de Trabajo.
- f. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

1.10. Características del derecho del trabajo

Al partir del estudio de la disciplina que representa el derecho del trabajo, es importante detallar los rasgos que distinguen esta rama de estudio con las demás áreas del derecho. El propósito del siguiente análisis es desarrollar los signos que resaltan en este campo, pues lo declaran como un derecho autónomo, protector, conciliatorio, dinámico y poco formalista.



1.10.1. Es un derecho autónomo

Es menester señalar que el derecho del trabajo se ha considerado por diversos autores como un derecho autónomo, así como lo indica el licenciado César Landelino Franco López en su libro de Derecho Sustantivo del Trabajo, expresando: “Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patrono-sindicatos-entidades patronales), en sus particulares principios, su normativa específica. En consecuencia, resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado, además de la normativa específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto no sean contradictorias con el derecho laboral”.¹⁶

De lo expuesto anteriormente, la disciplina que regula el derecho del trabajo radica principalmente, en que no depende para su existencia, de otra rama jurídica que lo sustente. En ese sentido, se dice que, el derecho del trabajo es una ciencia jurídica sui generis, es decir, única en su especie, que vela por el bienestar y protección de los sujetos de las relaciones laborales, pues contiene sus propias normas y preceptos jurídicos.

¹⁶ Op. Cit. Pág. 22.



1.10.2. Es un derecho protector

La función principal del derecho del trabajo es auxiliar a los trabajadores de toda arbitrariedad o tergiversación en sus derechos; otorga un amparo preferente al trabajador a fin de garantizarle un trabajo digno y que el mismo se ejecute en condiciones favorables. La finalidad de esta área del derecho corresponde como su nombre lo indica, en salvaguardar al trabajador de cualquier abuso que pueda afectar su desempeño laboral, menoscabar su integridad física y, sobre todo, su empleo como única fuente de subsistencia. Asimismo, esta disciplina pretende abrigar los intereses de los demás individuos que participan en la relación de trabajo.

1.10.3. Es un derecho conciliatorio

Como indica el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala que el derecho es eminentemente conciliatorio, esta ciencia jurídica pretende buscar soluciones previas para la resolución de conflictos como primera etapa, previo a someter un caso a conocimiento de los tribunales de justicia en materia laboral.



1.10.4. Es un derecho dinámico

Las leyes de trabajo tienen el llamado de mejorar cada día, pues con la globalización y el incremento de la tecnología surgen nuevas variables en la prestación de servicios y las relaciones de dependencia, es por ello que la ciencia del trabajo se refiere como un derecho dinámico, pues sus normas se van transformando en función de las nuevas demandas y necesidades sociales.

1.10.5. Es un derecho poco formalista

En la ciencia del trabajo una característica notable que resalta es la poca formalidad, según el quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, muestra que el derecho laboral guatemalteco contiene normas desprovistas de mayores requisitos, estableciendo para el efecto, que sus normas procesales deben ser claras y sencillas, creando de esta forma, un sistema moderno y eficaz en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

1.11. Principios generales del derecho del trabajo

Según la doctrina, son las directrices o lineamientos que inspiran las bases sobre las cuales se construye una disciplina jurídica. En el ordenamiento jurídico guatemalteco, los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso



de la República, establecen los principios axiológicos en que descansa el derecho del trabajo.

1.11.1. Principio de tutelaridad

La literal a) del cuarto considerando del referido instrumento legal, define lo relativo a la tutelaridad de los derechos del trabajador, pues el Estado en su calidad de ente soberano, debe comprometerse a la regulación de normas jurídicas relativas a la protección de los trabajadores, derivado de la posición de desigualdad económica en que se encuentran frente al patrono.

1.11.2. Principio de garantías sociales mínimas

Este principio axiológico se funda en la búsqueda de oportunidades de mejora en las leyes de carácter laboral e irrenunciabilidad de los derechos otorgados a los trabajadores, pues toda estipulación que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos ya reconocidos, serán declarables ipso jure, es decir, nulas de pleno derecho.



1.11.3. Principio de necesidad e imperatividad

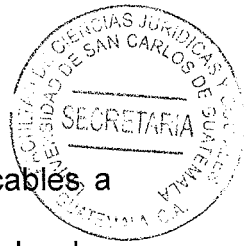
Se considera que el derecho del trabajo contiene normas de carácter imperativo y obligatorio, por lo que todos los sujetos que forman parte del vínculo jurídico laboral, están llamados a cumplirlos; y se considera como un derecho necesario, puesto que estudia los intereses de los trabajadores en su entorno laboral y cuáles son las necesidades que pretenden satisfacer.

1.11.4. Principio de realidad y objetividad

El principio axiológico enfocado a la realidad en el derecho del trabajo, otorga prioridad a los hechos que efectivamente han ocurrido en el entorno actual; es decir, en las controversias que surgen con ocasión al trabajo, toman prevalencia los sucesos acaecidos y en cuanto al principio de objetividad, muestra una inclinación en la resolución de problemas en base a hechos tangibles y concretos.

1.11.5. Principio de publicidad

El principio axiológico de publicidad según el tercer considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, refuerza el criterio que el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho público, regla que sostiene que el interés particular debe ceder ante el interés colectivo. En concreto, el mencionado



considerando, robustece la idea que las normas de carácter laboral son aplicables a todos los individuos de la sociedad, so pena de amonestar a quienes incumplan los preceptos establecidos.

1.11.6. Principio hondamente democrático

En razón de crear un sistema justo y que las relaciones de trabajo se desarrollen en un ambiente de convivencia pacífica, la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia a que el derecho del trabajo busca honrar dignamente las necesidades de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población y que de ninguna forma pretende perjudicar los intereses de los empleadores, pues este principio se inspira en las teorías de libertad, fraternidad e igualdad.

1.11.7. Principio de conciliación

Por último, según el sexto considerando de dicho cuerpo normativo, el referido principio vigila que las aplicaciones de las normas jurídico laborales sean esencialmente conciliatorias entre capital y trabajo. Asimismo, en caso del surgimiento de algún tipo de conflicto, a través del mismo, las partes deben arribar a un avenimiento en común, previo a agotar las etapas procesales que constituyen los juicios de carácter laboral.



1.12. Derecho internacional del trabajo

Es la ciencia que se ocupa del estudio concerniente a definir las normas y principios fundamentales que integran el marco regulador relacionado a los derechos de los trabajadores en el ámbito internacional. Esta parte del derecho laboral comprende el conjunto de tratados, convenciones y recomendaciones internacionales cuyo propósito principal consiste en establecer las responsabilidades que los Estados deben asumir frente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, velando porque se cumpla la anhelada justicia social.

Los Estados miembros por su parte, a través de la adopción y ratificación de los convenios internacionales en materia de trabajo, tienen el deber de reiterar su compromiso en coadyuvar al cumplimiento de políticas internacionales que garanticen la igualdad de oportunidades y derechos a todos sus habitantes. En el derecho internacional del trabajo se coloca como el espacio jurídico natural donde se producen los esfuerzos de los Estados para producir cambios en la aplicación de normativas tendientes a la transformación sustancial el mundo laboral.

1.12.1. Organización Internacional del Trabajo

“La Organización Internacional del Trabajo, nace en virtud de la celebración del Tratado de Paz de Versalles el 28 de junio de 1919, con el final de la Primera Guerra Mundial y



a partir de su entrada en vigencia el 10 de enero de 1920, comienzan a producirse fenómenos sociales en el mundo del trabajo con lo cual se materializa el proteccionismo laboral”.¹⁷ De esta manera, aparece por primera vez en el mundo, un organismo especializado en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores, se constituye como un nuevo progreso después de años críticos de lucha para conseguir la ansiada igualdad de derechos y oportunidades.

En la actualidad, la organización se compone de tres cuerpos básicos como la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. El objetivo primordial es garantizar la justicia social dirigida a todos los individuos que desarrollan una actividad laboral en todas las regiones del mundo, creando políticas y promoviendo programas que contribuyan al mejoramiento de oportunidades. Por consiguiente, establece a través de sus convenios, que los Estados partes se obliguen a garantizar a todos sus habitantes condiciones dignas para el desempeño de las actividades económicas de un país.

1.12.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Se refiere a los instrumentos jurídicos aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, que regulan las normas tendientes a la promoción del trabajo decente y el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los sujetos que participan en él.

¹⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>. (22 de diciembre de 2021).



Los ejes de aplicación de los derechos del trabajo a nivel internacional se constituyen a través de los convenios internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales, al ser ratificados y firmados por los Estados miembros, su objetivo se enfoca en alcanzar el compromiso de adoptar tales estatutos, cuyo efecto debe provocar que los mismos puedan reflejarse en el mejoramiento de los intereses económicos y sociales a favor de los habitantes de dichos Estados.

Derivado de lo anterior, es imprescindible mencionar algunas de las convenciones internacionales emitidas por la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificadas por Guatemala, estableciendo las de mayor relevancia en la presente investigación:

- a. C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- b. C95 Convenio relativo a la protección del salario.
- c. C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- d. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- e. C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- f. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

Por consiguiente, el presente capítulo hará énfasis en lo relativo a los contratos de trabajo, apartándose un poco de las teorías civilistas y de derecho común. “El contrato de trabajo se refiere a la convención que tiene por objeto, en forma directa o indirecta, una prestación personal de servicios y el trabajo subordinado del ser humano, mediante una remuneración”.¹⁸ Es conveniente puntualizar de forma breve y previo a profundizar el tema de los contratos de trabajo, la importancia de la institución jurídica de contrato como tal, pues se define como el acuerdo o declaración de voluntades mediante el cual las partes que intervienen en él, crean, modifican o extinguen una o varias obligaciones que como consecuencia producen efectos jurídicos.

2.1. Clasificación

Para los fines del derecho laboral, la legislación guatemalteca clasifica los contratos de trabajo en dos grandes grupos, contratos individuales de trabajo y contratos colectivos de trabajo, haciendo referencia a un análisis doctrinario, teórico y los principios que lo sustentan, como elemento esencial en el derecho del trabajo, tal y como se detalla a continuación:

¹⁸ <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-4.pdf>. (Consultado el 12 de enero de 2022)



2.1.1. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es aquella convención entre dos sujetos con el fin de formar un vínculo jurídico, uno el trabajador, como persona natural en sí y la otra el patrono, como persona natural o jurídica, mediante el cual el primero se coloca bajo la dependencia continuada o subordinación de la otra (patrono) para prestarle sus servicios personales, ya sean estas de forma material o intelectual, mediante una remuneración o salario que la otra llamado patrono, se obliga a pagar, siendo dicha convención dirigida y condicionada por el Estado para regir las situaciones y las relaciones jurídicas de trabajo, pactadas por las partes voluntariamente en esa convención.¹⁹

En razón de lo anterior, el contrato individual de trabajo se refiere a la convención de carácter económico a través de la cual proceden derechos y obligaciones para las partes que intervienen, en este sentido, el trabajador es quien se compromete a prestar sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a cambio de un salario, que la otra parte, es decir el patrono, se compromete a cumplir a cambio del beneficio recibido.

De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en lo conducente precisa claramente lo siguiente: El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el cual, el trabajador se compromete a prestar a otra (patrono), sus servicios

¹⁹ <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-4.pdf> (Consultado el 13 de enero de 2022).



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

La ley declara entonces, que el contrato individual de trabajo es el negocio jurídico sobre el cual dos sujetos adquieren derechos y deberes que se comprometen a efectuar, de modo que quien presta un servicio debe atender a las directrices impuestas por el empleador y este, se compromete a cumplir con el pago de los servicios desempeñados por el trabajador.

2.1.2. Contrato colectivo de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala en lo relativo al contrato colectivo de trabajo lo siguiente: Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros, ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente a cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

La figura jurídica del contrato colectivo de trabajo subraya a diferencia del contrato individual de trabajo, la manera en como los servicios son contratados por el patrono,

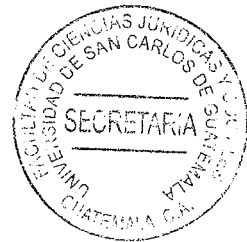


pues la característica esencial del mismo, se presenta de forma que un grupo de trabajadores son quienes se comprometen a desempeñar o ejecutar una obra o servicio y al concluir el trabajo pactado, el patrono o sindicato de patronos, se compromete a efectuar el pago correspondiente a dicho grupo de trabajadores.

“Citando de forma somera las palabras del autor Alejandro Gallart Folch, manifiesta que el contrato colectivo de trabajo es el celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último”.²⁰

Cabe mencionar que, en el contrato colectivo de trabajo, el patrono contrata los servicios de un grupo de trabajadores para la ejecución de una obra en específico, destinados la mayoría de veces hacia una misma finalidad, a diferencia que, en los contratos individuales de trabajo, que se pacta individualmente con cada trabajador y cada uno ejecuta una actividad diferente en el lugar de trabajo.

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Sustantivo del Trabajo**. Pág. 275.



2.2. Requisitos para la validez del contrato individual de trabajo

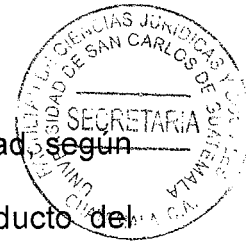
En ese orden de ideas, el objeto de la presente investigación prefiere ahondar el estudio del contrato individual de trabajo, ya que como todo negocio jurídico este no es la excepción, pues al ser una declaración de voluntades que persigue un resultado jurídico, merece el cumplimiento de cada uno de sus requisitos elementales como lo son: el objeto, la capacidad y el consentimiento, que le permitirán de esta forma nacer a la vida jurídica.

2.2.1. Objeto

La razón principal de este requisito, radica en la finalidad de la contratación de los servicios personales del trabajador, que pueden ser de tipo material, intelectual o de ambos géneros, pues la parte contratante que se beneficiará con el producto del esfuerzo humano se compromete al pago de una retribución convenida en el acuerdo de voluntades del contrato de trabajo.

2.2.2. Capacidad

Entre los componentes más importantes del contrato individual de trabajo se encuentra la capacidad, de forma general se puede decir que es la facultad que le permite a una persona ser sujeto de derechos y obligaciones en una relación contractual y que es libre de pactar y aceptar las condiciones del mismo dentro de los límites de la ley.



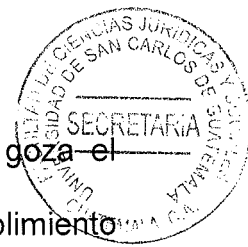
En Guatemala, la edad mínima para la admisión al empleo de menores de edad, según el Artículo 4, literal a) del Acuerdo Ministerial 260-2019, emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y tomando como referencia el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona al respecto, que la edad mínima para la ejecución de actividades en el empleo radica a partir de los 15 años de edad.

Por otra parte, el Artículo 31 del referido Código de Trabajo, establece en efecto, la capacidad para contratar el trabajo, nuestra legislación en este sentido, trata de ser inclusiva en cuanto a la aptitud en el ejercicio de derechos y acciones que se derivan del trabajo, ya que establece que los menores de edad mayores de 15 años, los insolventes y fallidos gozan de plena capacidad para contratar y obtener un trabajo.

2.2.3. Consentimiento

“Es la manifestación libre y espontánea de los contratantes para entrar en la relación jurídica”.²¹ Evidentemente el consentimiento es la manifestación de la voluntad de las partes que intervienen en la celebración de un contrato de trabajo; se refiere a la libertad de aceptación del contenido y las condiciones del mismo y de esta manera, nuestro ordenamiento jurídico ejemplifica en el Artículo 102, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, lo concerniente al consentimiento en los

²¹ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 119.



contratos de trabajo, pues la referida norma reconoce el derecho del cual goza el trabajador en la libre de elección de un empleo y que el mismo garantice el cumplimiento de condiciones económicas satisfactorias que le permitan cubrir sus necesidades básicas y una existencia digna.

2.3. Elementos especiales del contrato individual de trabajo

“El contrato individual del trabajo se conoce como el sustento legal que valida los compromisos adquiridos y que ambas partes han acordado cumplir de manera voluntaria”.²² Para que la figura jurídica del contrato individual de trabajo cumpla con su finalidad, es necesario que asistan ciertos elementos específicos que permitan diferenciarlo de los contratos comunes, pues la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, predominan la esencia especial de este contrato.

2.3.1. Prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio, como elemento especial del contrato de trabajo, implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales los lleve a cabo una persona individual o (natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio, puede ser indistintamente una persona individual o jurídica. Es decir, para que el patrono pueda remunerar de forma justa los servicios efectuados por el trabajador, debe verificar

²² <https://www.allabogados.com/noticias/contrato-de-trabajo/> (20 de septiembre de 2022).



que el mismo los haya ejecutado fielmente para que se garantice el cumplimiento del objeto para el que fue contratado.

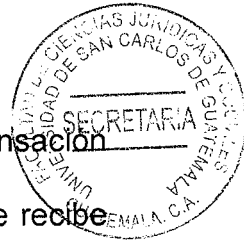
2.3.2. Subordinación

Es la columna medular del contrato de trabajo. Considerando que la subordinación es un elemento del cual se compone el nexo laboral, cabe mencionar que se refiere a las órdenes emitidas por parte empleador hacia el trabajador para la correcta ejecución de las actividades a que se dedica un establecimiento de trabajo. El trabajador a través del contrato suscrito con el empleador se compromete al cumplimiento de las tareas y reglamentos que se han sido pactados y es importante destacar que se realiza bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono o algún intermediario que represente al mismo.

2.3.3. Remuneración

“Desde esta perspectiva, como elemento propio del contrato laboral, la remuneración se considera como la obligación que el empleador se compromete a cumplir como contraprestación de las de las tareas ejecutadas y se constituye por el salario más los beneficios no monetarios a favor del trabajador”.²³ En cuanto a la remuneración, este se considera como el elemento clave en el contrato individual de trabajo, puesto que toda

²³ <https://tuespaciojuridico.com.ar/tudoctrina/2019/04/04/1-129/>. (Consultado el 2 de febrero de 2022).



persona que desempeña una actividad subordinada, pretende recibir una compensación económica como resultado del trabajo ejecutado. La satisfacción laboral que se recibe prueba además del cumplimiento de las necesidades básicas, una motivación para el trabajador.

2.4. Características

Es fundamental para un trabajo de investigación, establecer las características básicas que definen a las instituciones jurídicas, en este caso, el contrato individual de trabajo, representa la figura principal de estudio del presente capítulo, por lo que es necesario abordar en ese sentido, los principales signos distintivos que determinan su naturaleza y particularidades específicas.

2.4.1. Bilateral

La doctrina lo ha denominado sinalagmático. Para su existencia requiere el cumplimiento de obligaciones recíprocas, es decir, existe una contraprestación en la cual ambas partes se comprometen a cumplir y al mismo tiempo obtienen el producto pactado. El empleador como persona individual o jurídica se compromete a pagar el salario y por otro lado se encuentra el asalariado o dependiente como persona individual o natural, quien presta sus servicios personales al primero.



2.4.2. Onerosidad

De acuerdo al carácter oneroso de los contratos de trabajo, este determina el aspecto económico de la relación contractual. El patrono recibe el fruto del esfuerzo humano y el trabajador la retribución convenida. Esta característica refiere a que cada parte del contrato individual de trabajo procura recibir un interés lucrativo, es decir, que represente una ganancia tanto para el trabajador como para el empleador.

2.4.3. Consensual

Se perfecciona con el consentimiento de las partes. Consentimiento es el compromiso de cumplir con las obligaciones y actos que integran la relación de trabajo, el trabajador queda comprometido a colocarse a las órdenes de su empleador y este a poner a disposición de aquellos elementos y circunstancias que le faciliten la prestación del servicio. Como todo contrato requiere para su perfeccionamiento la manifestación expresa de la voluntad. Ambas partes del nexo laboral convienen en las condiciones en que el trabajo será ejecutado.

2.4.4. Principal

El contrato individual de trabajo, se caracteriza por ser un negocio jurídico que no requiere para su validez de un contrato previo para nacer a la vida jurídica. Es decir, no



necesita que algún documento en específico que determinen su existencia jurídica, pues solo basta con que concurren los elementos necesarios como el objeto, capacidad y consentimiento para que el mismo pueda gozar de plena validez jurídica.

2.4.5. Conmutativo

“Según Planiol los define como aquellos en los cuales las prestaciones que se deben a las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas se pueda apreciar, desde luego, el beneficio o la pérdida que le causa al contrato”.²⁴ Es característica fundamental, que el contrato de trabajo sea conmutativo, pues las dos partes que intervienen en la celebración y que suscriben el referido negocio jurídico, se comprometen a cumplir a cabalidad los derechos y obligaciones impuestos, por lo que se establece un pacto entre ambos que solamente se puede disolver por convenio mutuo igualmente establecido por ellos.

2.4.6. De tracto sucesivo

Se ha demostrado que la interrupción de los contratos de trabajo no altera la continuidad de la relación laboral. En términos de antigüedad, los trabajadores que por alguna razón suspendieron provisionalmente la relación de trabajo por razón de licencia o enfermedad,

²⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Pág. 410.

por ejemplo, no alteran las demás condiciones y prestaciones incluidas al suscribirse el acuerdo.



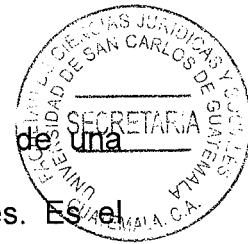
2.5. Sujetos que participan en el contrato individual de trabajo

Es importante traer a cuenta que todo contrato laboral depende de los sujetos que establecen la relación laboral. Es decir, sin el consentimiento de las partes, el contrato no nace a la vida jurídica y para efectos del siguiente título, el trabajador, el patrono, los intermediarios y representantes del patrono, son quienes destacan al momento de celebrarse un contrato individual de trabajo.

2.5.1. Trabajador

El argumento central en la presente investigación corresponde al concepto de trabajador, quien es el componente principal sobre el cual gira el estudio de esta ciencia jurídica. De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, destaca al respecto: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Dentro de este orden de ideas, se resume al respecto que, trabajador es toda persona, ya sea natural o individual, que realiza tareas de forma personal y subordinada a favor



de otra; es quien desempeña actividades con fines productivos, a cambio de una retribución económica que le servirá para satisfacer sus necesidades vitales. Es el individuo que ofrece sus servicios y al mismo tiempo se compromete a cumplirlos a cabalidad a cambio de una compensación.

2.5.2. Patrono

“En toda relación de trabajo cabe destacar la existencia de un individuo elemental que configura la relación de trabajo, denominado patrono, quien es la persona natural o jurídica que emplea los servicios de otra u otras personas, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.²⁵ Patrono es la figura que representa el poder económico en la relación laboral, es quien contrata la mano de obra de los trabajadores y que a cambio recibe un bien material o intelectual que le genera provecho. Además, cabe resaltar que, al referirse al concepto de patrono en las relaciones laborales, este no constituye a una persona en particular, ya que puede manifestarse como un conjunto de personas que han acordado realizar determinadas actividades productivas.

Es conveniente acotar en cuanto al Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala lo siguiente: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o

²⁵ <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/16831>. (5 de febrero de 2022).



relación de trabajo. Lo que al respecto es preciso conceptualizar que la figura jurídica de patrono, se constituye como el titular del capital, es decir, al ser el dueño de los medios de producción se encarga de la contratación de los servicios personales de uno o varios trabajadores y a cambio se compromete a pagar por los frutos derivados de la fuerza de trabajo recibida.

2.5.3. Representantes del patrono

El Artículo 4, del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que los representantes del patrono, son conocidos como las personas individuales que ejercen a nombre del patrono funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores y reclutadores. Desde el punto de vista laboral, los representantes del patrono, son sujetos de derecho con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones que, en este sentido, son quienes desarrollan actividades de servicio a favor del patrono. Un enfoque preciso, en nuestro medio jurídico, los refiere como empleados que ostentan cargos de alta jerarquía en el establecimiento de trabajo, por lo general asumen las obligaciones que le corresponden al patrono, y que, a pesar de ello, no dejan de estar ligados a un contrato o relación de trabajo.



2.5.4. Intermediarios

Se trata de la figura jurídica que según el Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto 1441, sostiene que: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. En otras palabras, es la persona individual o jurídica que determina un vínculo de dependencia con el establecimiento o entidad que necesita la prestación de los servicios; se refiere a la circunstancia de vincular a los trabajadores de una empresa de aparecer formalmente en la actividad laboral de otra.

2.6. Efectos jurídicos del contrato de trabajo

En relación con este tema, los contratos de trabajo por su carácter de reciprocidad como anteriormente se mencionó, son considerados generadores de obligaciones para las partes que intervienen en él. “El efecto inmediato de la relación de trabajo es la creación de derechos y obligaciones. Siendo la relación de trabajo de carácter sinalagmático y oneroso, las obligaciones de una de las partes son al mismo tiempo los derechos de la otra”.²⁶ Dicho de otro modo, las relaciones de trabajo producen una serie de efectos jurídicos indispensables para su correcta ejecución, por lo que la legislación guatemalteca los regula de la siguiente manera:

²⁶ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 475



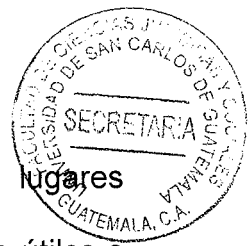
2.6.1. Obligaciones del patrono

Las obligaciones patronales en la legislación laboral, se entienden como los compromisos de tipo económico, patrimonial, ético y legal que un patrono asume como deber obligado a cumplir, en consecuencia, de la celebración de los contratos de trabajo; tal como anteriormente se mencionó, pues a través de ellos, nacen a la vida jurídica derechos fundamentales que pretenden beneficiar a los trabajadores.

a. Obligaciones principales

Dentro de este marco, es importante mencionar entre las obligaciones principales del patrono en la legislación guatemalteca, el cumplimiento de prestaciones de carácter económico, las cuales consisten en la satisfacción de una contraprestación a cambio de la energía de trabajo recibida y demás beneficios económicos. En función de lo planteado, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 91, regula en forma general las responsabilidades principales que los patronos están llamados a cumplir, entre ellos se encuentran:

1. Preferir en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos de quienes no lo son.
2. Guardar la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
3. Proveer a los trabajadores de útiles, suministros y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido.



4. Coadyuvar a la guarda de los materiales e instrumentos de trabajo en lugares adecuados, proporcionando un lugar seguro a los trabajadores para la sus útiles e instrumentos.
5. Pago del salario cuando el trabajador se vea imposibilitado de ejecutar sus labores siempre y cuando sea culpa del patrono.
6. Conceder el derecho de ejercicio al voto.
7. Procurar la alfabetización de sus trabajadores.
8. Mantener suficientes sillas en el centro de trabajo para el descanso de los trabajadores.
9. Proveer a los trabajadores campesinos vivienda en la empresa o lugar de trabajo.
10. Conceder licencia con goce de sueldo para los casos de:
11. Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador por tres días.
12. Por nacimiento de hijos, dos días.
13. Por matrimonio, cinco días.
14. Para responder citaciones judiciales dentro de su jurisdicción por medio día y si es fuera de su jurisdicción, un día.
15. El tiempo necesario para el desempeño de funciones sindicales.
16. Obligación de recibir el producto del trabajo.

b. Obligaciones accesorias

“Es necesario que todo empleador adopte y ponga en práctica medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida, la salud e integridad corporal de sus



trabajadores, a través de reglamentos interiores de trabajo, que para el efecto, las labores se puedan ejecutar en beneficio del trabajador, atendiendo las disposiciones emitidas por las autoridades de salud para evitar riesgos en los lugares de trabajo y de esta misma forma cumplir con sus obligaciones ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.²⁷ Por otro lado, cabe considerar que los patronos están obligados a mantener en condiciones adecuadas los centros de trabajo y al mismo tiempo prevenir que cualquier forma accidentes y enfermedades ocupacionales afecten a los trabajadores, evitando la pérdida de un recurso humano valioso.

La verificación de las instalaciones de los centros de trabajo representa de esta forma una de las obligaciones principales a que el patrono se encuentra comprometido a cumplir, velando de esta manera, que las mismas se encuentren en ambientes óptimas que no menoscaben la integridad física e intelectual de los colaboradores. Asimismo, el cumplimiento de las normas de seguridad social son de carácter inexcusable para los empleadores, pues deben ofrecer las mejores condiciones de trabajo para que las actividades en los centros de trabajo puedan desarrollarse de la mejor manera posible.

De conformidad con el Artículo 2, del Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, Acuerdo 1123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), establece que todo patrono, sea persona individual o jurídica, que ocupe

²⁷ <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad-ocupacional>. (Consultado el 18 de febrero de 2022).



tres o más trabajadores tiene obligaciones ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de inscribirse en el Régimen de Seguridad Social.

Es obligación del patrono entregar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en los primeros días de cada mes la planilla de seguridad social, con el monto de las cuotas correspondientes a los salarios pagados dentro del mes anterior, enviándolo de forma electrónica. Cabe destacar que dependiendo del número de empleados que trabajen para un mismo patrono, igual será el número de cargas, es decir entre más trabajadores, mayores serán las responsabilidades que debe cumplir el patrono.

c. Obligaciones administrativas

Para el cumplimiento de las normas laborales, el patrono tiene a su cargo el deber de hacer efectivas sus obligaciones individuales y de carácter colectivo que, en este sentido, como empleador debe asumir en favor de sus colaboradores, realizando una serie de conductas legales y administrativas que, de este modo, eviten la aplicación de sanciones por parte de las autoridades de trabajo por el incumplimiento de las mismas.

De esta forma, la responsabilidad del empleador según el Artículo 61 literal a), del referido cuerpo normativo, establece el deber de enviar en el plazo de los dos primeros meses de cada año, un informe dirigido a la Dirección General de Trabajo el cual deberá



contener los egresos totales que haya tenido por concepto de pago de salarios, bonificaciones, prestaciones económicas durante el año y las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; asimismo, debe incluir los nombres completos de cada uno de los trabajadores a su cargo, como datos generales y cuál es el puesto o cargo que ocupa.

Por otro lado, el patrono de conformidad a lo que señala la ley, debe permitir a las autoridades administrativas de trabajo, la observancia, vigilancia e inspección de las condiciones en que se ejecutan las actividades en los lugares y centros de trabajo, así como verificar el cumplimiento efectivo de las normas en materia de trabajo y previsión social.

2.6.2. Obligaciones del trabajador

El Artículo 21 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su parte conducente expresa lo siguiente: Si en el contrato individual de trabajo no se determina el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.



En virtud de lo anterior y en razón a las obligaciones del trabajador, la idea principal estriba en la aceptación de las condiciones sobre las cuales se celebra un contrato individual de trabajo por parte del trabajador, quien manifiesta de forma voluntaria frente al patrono su deseo de asumir las responsabilidades y compromisos que este le imponga, siempre y cuando se ejecuten conforme a derecho.

a) Obligaciones principales

“Es adecuado mencionar que las obligaciones de los trabajadores en el plano legal, radican principalmente en la prestación efectiva de los servicios para los cuales fueron contratados, pues a partir de este punto, es donde se derivan los deberes que el trabajador se compromete a cumplir”.²⁸ En la celebración de un contrato individual de trabajo, el trabajador asume frente al patrono los deberes que el mismo se compromete a cumplir y atendiendo las condiciones para el desarrollo pleno de las mismas, entre las más notables destacan, presentarse con antelación a sus labores, respetar a sus compañeros de trabajo y realizar las actividades encomendadas con la debida diligencia, cuidado y esmero.

Es especialmente relevante recordar, que las obligaciones del trabajador no finalizan por el simple hecho de la ejecución de sus servicios personales, pues de conformidad con el Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de

²⁸ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_10595.pdf. (Consultado el 20 de febrero de 2022).



Guatemala, comprende en forma general acerca de los deberes que se derivan de la ejecución sus funciones, correspondiendo a las siguientes circunstancias:

1. Por su parte las atribuciones de los trabajadores consisten es atender órdenes y requerimientos emitidos por parte de su patrono y tienen el deber de actuar con la debida diligencia.
2. Es responsabilidad del trabajador realizar sus labores en el lugar y tiempo convenido, de este modo, el patrono goza del derecho de reclamar el cumplimiento de dichas tareas.
3. El patrono tiene la facultad de exigir que las labores se realicen con el decoro y esmero que se necesita, asimismo el trabajador debe perfeccionar su oficio con la intensidad y cuidado apropiado.
4. El deber de obediencia es sin duda, una obligación fundamental en las relaciones de trabajo, con ello se busca evitar conflictos y faltas de respeto mientras dure el vínculo laboral.
5. Cuidar los implementos y demás útiles de trabajo se convierten en una obligación clave de trabajo; de otro modo el trabajador está llamado a coadyuvar a evitar peligros en el lugar de trabajo y procurar una buena armonía entre el equipo de trabajo.
6. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación.



b) Obligaciones accesorias

“Según la doctrina, en la relación de trabajo también se derivan obligaciones accesorias, aunque estas no dejan de ser importantes, se refieren a la lealtad y respeto que el trabajador se debe a su patrono y compañeros de trabajo”.²⁹ En las relaciones laborales, ambas partes, tanto patrono como trabajador deben guardarse mutua consideración para que las actividades se desempeñen de la mejor manera posible y en un ambiente agradable. Sin embargo, el trabajador debe guardar el cuidado de no tergiversar las normas de convivencia en los lugares de trabajo, ya que el incumplimiento de las mismas, pueden dar lugar a que el patrono de por terminada la relación laboral.

2.7. Clasificación de los contratos individuales de trabajo

En lo referente al estudio de los contratos individuales de trabajo, es indispensable establecer la forma de su celebración, en cuanto a su naturaleza estos pueden suscribirse de forma verbal o escrita, ya que de conformidad con el Artículo 27 del Código de Trabajo, las labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico y los trabajos accidentales o temporales se pueden realizar de forma verbal, con la única formalidad de entregar al trabajador una tarjeta o documento en el cual se establezca la fecha de inicio y finalización de la relación laboral.

²⁹ De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* Pág. 485.



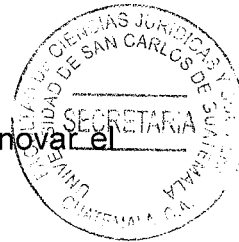
Por otro lado, los contratos que no se encuentran dentro de la clasificación anteriormente mencionada, pueden celebrarse de forma escrita, cuya formalidad consiste en realizarlo en tres copias, dos de ellas para cada parte y la tercera que se debe remitir a la Dirección General de Trabajo, tal y como lo consagra el Artículo 28 del Código de Trabajo. Dentro de este marco de ideas, es importante señalar las modalidades en las cuales los contratos individuales de trabajo pueden ser pactados, ya que la doctrina y legislación guatemalteca los divide en tres grupos como tiempo indefinido, obra determinada y plazo fijo.

2.7.1. Tiempo indefinido

Esta modalidad de los contratos individuales de trabajo se caracteriza por el hecho que no existe una fecha para su terminación, por lo general, según el Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su parte conducente expresa que: Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita expresa en contrario.

2.7.2. Obra determinada

Es aquel por virtud del cual, se caracteriza porque la persona que ha sido contratada para realizar una tarea u obra determinada, al cumplir dicha condición, se separa de la relación laboral y no existe ningún motivo o causa imputable a las partes una vez que



finalice. Cabe considerar por otra parte, que el patrono a su criterio puede renovar el contrato siempre y cuando exista una nueva obra por realizar.

2.7.3. Plazo fijo

La literal b) del Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que el contrato individual de trabajo celebrado a plazo fijo, a diferencia de los demás, su función principal se caracteriza por el simple hecho que, si existe específicamente una fecha para su terminación, debe determinar siempre en él, la causa que concluya con el contrato o el día que debe presentarse la obra final.

2.8. Suspensión de los contratos de trabajo

En el siguiente análisis, procede realizar un breve comentario en cuanto a la institución jurídica de la suspensión de los contratos de trabajo, ya que de manera general se resume como aquella circunstancia que se presenta en el desarrollo pleno de las relaciones de trabajo, correspondiente al cese temporal de las obligaciones entre patrono y trabajador, cuando sobreviene alguna causa que impide que una o ambas partes del vínculo jurídico puedan continuar con sus labores y que no implique la disolución de los contratos de trabajo.

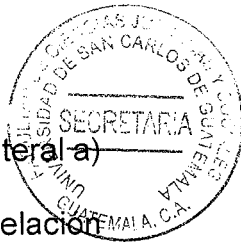


En función de lo planteado, el ordenamiento jurídico guatemalteco, regula en el Artículo 65 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, referente a la institución: Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, algunas de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extinga los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Visto de esta forma, la legislación laboral guatemalteca clasifica las diferentes modalidades en que la suspensión de los contratos de trabajo se puede presentar, y de conformidad con los Artículos 65 al 75 del Código de Trabajo, se clasifican en suspensión individual parcial, suspensión individual total, suspensión colectiva parcial y suspensión colectiva total, como se detallará a continuación.

2.8.1. Suspensión individual parcial

La presente modalidad de suspensión, se origina como un intervalo en el desarrollo normal de los contratos individuales de trabajo, el cual se caracteriza cuando una sola de las partes de la relación laboral deja de cumplir con sus obligaciones principales, en ese sentido, el trabajador deja de prestar sus servicios durante determinado tiempo, o el patrono deja de pagar el salario al trabajador.

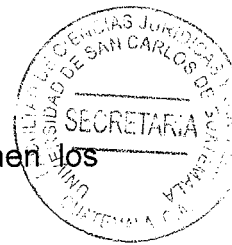


En cuanto a la clasificación que emana del Artículo 65 del Código de Trabajo, la literal a) establece que la suspensión puede ser individual parcial cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. Por consiguiente, el Artículo 66 del Código de Trabajo, señala las causas por las cuales se produce una suspensión parcial en el contrato de trabajo y entre las más trascendentales se encuentran las enfermedades del trabajador, los accidentes profesionales, vacaciones y los descansos pre y post natal, como se desarrollará a continuación.

a) Enfermedad del trabajador

Esta variante de suspensión de los contratos individuales de trabajo, se presenta cuando por una causa ajena a la voluntad del trabajador, este no puede presentarse a sus labores derivado de una afección física que le impide prestar sus servicios al patrono o cuando existe un riesgo inminente de prevención de salubridad pública o enfermedad contagiosa que pueda exponer a los demás trabajadores en el lugar de trabajo.

De este modo, la legislación guatemalteca en el Artículo 67 del referido cuerpo normativo, establece la garantía que le corresponde al trabajador que se encuentra protegido por el régimen de seguridad social, la cual corresponde: Si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativo



a riesgos sociales, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

Por otro lado, en el tercer párrafo de la norma anteriormente citada, establece: Si el trabajador no cuenta con la protección del régimen de seguridad social, al patrono le corresponde la única obligación de conceder una licencia al trabajador para su total restablecimiento y así pueda reincorporarse a sus labores una vez que se haya producido su recuperación total.

b) Accidentes profesionales

Los accidentes de trabajo se presentan como aquellas circunstancias por las cuales el trabajador deja de prestar sus servicios durante determinado tiempo, ya sea por algún hecho imprevisto en el lugar de trabajo y que le produzca alguna incapacidad física que le impida continuar con sus labores, de esta manera, la legislación laboral lo considera como una variante de suspensión parcial del contrato individual de trabajo. En ese sentido, el trabajador puede retornar a sus labores, una vez que se produzca su recuperación total.



c) Descansos y vacaciones remuneradas

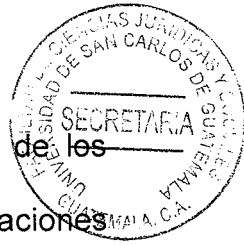
Según la literal a) del Artículo 66 del Código de Trabajo, establece como causa de suspensión parcial del contrato de trabajo lo referente al derecho que le corresponde al trabajador de gozar de días remunerados con goce salario para su descanso y recreación, pues en ese sentido, el patrono se compromete a cumplir con el pago del salario hacia el trabajador, por los días que no se presente a laborar, pero este permiso solamente podrá concederse cuando exista autorización previa por parte del empleador.

d) Descanso pre y post natal

La siguiente modalidad de suspensión parcial, regulada en la literal b) del Artículo 66 del Código de Trabajo, corresponde al derecho de la madre trabajadora de cesar temporalmente de la prestación de sus servicios por razón de gravidez y parto. En ese sentido, la única formalidad que corresponde para que la licencia sea concedida por parte del empleador corresponde a que, la madre trabajadora debe presentar aviso previo de su estado para que dicho permiso pueda ser concedido.

2.8.2. Suspensión individual total

En ese orden de ideas, entre las diferentes causales de suspensión de los contratos de trabajo, como segundo punto y en cuanto a lo que regula la literal b) del Artículo 65 del



referido cuerpo normativo, señala que existe una suspensión individual total de los contratos de trabajo cuando ambas partes dejan de cumplir con sus obligaciones fundamentales, es decir si no hay prestación de los servicios, no hay una contraprestación que en este sentido es el pago del salario.

Derivado de lo anterior, esta modalidad de suspensión de los contratos de trabajo se presenta cuando ambas partes, patrono y trabajador, dejan de cumplir sus respectivas obligaciones, cuando sobreviene una causa que de este modo lo determine y solamente se afecta una relación de trabajo. En ese sentido, la doctrina laboral clasifica las causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo de la siguiente manera:

a) Licencias sin goce de salario por aplicación de medida disciplinaria

La presente variante se manifiesta por el simple hecho que, por razones de mala conducta o causas imputables al trabajador, el patrono deje de cumplir con su obligación fundamental de pagar el salario por los días que el trabajador deje de laborar, pues el motivo de aplicación de una medida disciplinaria se presenta por razones de mala conducta del trabajador en el desarrollo de sus funciones.

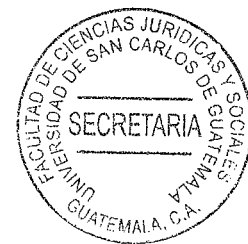


b) Detención preventiva

“Esta variante de suspensión consiste en la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria y en fracción por separado se incluye también el arresto del trabajador”.³⁰ La suspensión individual del contrato de trabajo por razón de detención preventiva del trabajador no constituye causa suficiente que justifique la terminación del mismo, pues atendiendo al principio constitucional de presunción de inocencia, hasta que exista una resolución judicial que determine al trabajador como autor de un delito, se da por finalizada la relación laboral. Sin embargo, esta causa de suspensión representa un perjuicio para el patrono, ya que el trabajador dejará de prestar sus servicios durante el tiempo que se encuentre privado de libertad y se realice la investigación correspondiente.

Asimismo, el Artículo 68 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su clasificación regula las distintas causas de suspensión total de los contratos de trabajo y entre ellas se observa que en la literal c), la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten, constituyen causa justa de suspensión del contrato laboral.

³⁰ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 283.



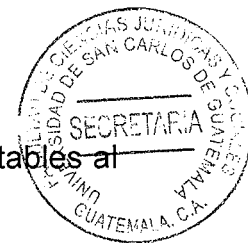
2.8.3. Suspensión colectiva parcial

Entre las diferentes modalidades que adopta la institución jurídica de la suspensión de los contratos de trabajo, el licenciado César Landelino Franco López, expresa lo siguiente: “Se está en presencia de una suspensión colectiva parcial, cuando el incumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo, afecta a la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo existentes en un centro de trabajo, y solo una de las partes de la relación laboral dejan de cumplir con su obligación fundamental (el patrono deja de pagar el salario o bien, los trabajadores dejan de prestar el servicio)”.³¹

En relación al párrafo anterior, la suspensión colectiva de los contratos de trabajo se refiere a la interrupción temporal de las relaciones jurídicas entre un patrono y un grupo de trabajadores pero que no representa una causa de terminación del contrato laboral. Cuando se produce esta circunstancia de suspensión, ambas partes dejan de prestar sus servicios, pero queda la salvedad de que la relación laboral no se ha extinguido.

Las causas que fundamentan la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo se encuentran reguladas en el Artículo 70 del Código de Trabajo, de la siguiente manera:

³¹ **Op cit.** Pág. 289.



- a) La huelga legalmente declarada cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- b) Los casos previstos por los Artículos 251 y 252, párrafo segundo.
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaraciones de los mismos tribunales.
- d) Las causas que enumera el Artículo 71, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

La suspensión colectiva se muestra como una alternativa para el empleador que tiene problemas de liquidez y solvencia en su empresa, por ejemplo, pero que al mismo tiempo no quiere dar por terminados los contratos laborales suscritos, entonces esta suspensión se presenta como una ventaja para cuando el patrono recupere su estabilidad económica, los trabajadores puedan reincorporarse nuevamente a sus labores sin que ello signifique la finalización de la relación laboral.

2.8.4. Suspensión colectiva total

Esta última modalidad se presenta en cuanto por virtud de una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, de conformidad con la literal d) del Artículo 65 del Código de Trabajo. Por otro lado, el



Artículo 71 del Código de Trabajo, clasifica las causas de suspensión colectiva total de la siguiente manera:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social.
- b) El paro legalmente declarado.
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.
- d) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria y directa la suspensión del contrato de trabajo; y
- e) Los demás casos constituidos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

2.9. Terminación de los contratos individuales de trabajo

El autor Guillermo González Charry afirma al respecto: “La terminación del contrato de trabajo es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por los hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de sus obligaciones principales. Es decir que, de una parte, queda relevado el trabajador de prestar su servicio, y de otra, el patrono queda también relevado de pagarle una remuneración”.³² En el plano laboral, la terminación del contrato de trabajo es el acto por medio del cual se extingue una relación jurídico laboral y en ese sentido, las partes, tanto

³² González Charry, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 509.



patrono como trabajador prescinden de sus obligaciones fundamentales. Para que se produzca la terminación del contrato de trabajo, debe concurrir una causa que jurídicamente ponga fin al contrato de trabajo.

De este modo, el Artículo 76 del Código de Trabajo ofrece la siguiente definición: Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. Según la legislación laboral en Guatemala las causas comunes que determinan la terminación de los contratos individuales de trabajo son la renuncia, el abandono de labores, el despido directo e indirecto.

2.9.1. Terminación del contrato por parte del trabajador

La terminación de los contratos de trabajo demuestra el desenlace de la relación jurídico laboral por voluntad del trabajador. Las causas por las cuales el trabajador exterioriza la decisión de concluir con el contrato de trabajo es a través de la renuncia, el abandono de labores y el despido indirecto, que según la doctrina y las normas laborales se detallan a continuación.



a) Renuncia

En lo referente a la terminación de los contratos de trabajo, se encuentra la institución jurídica de renuncia, la cual según la legislación es considerada como un derecho inminente que le corresponde al trabajador. En ese sentido, el autor Guillermo Cabanellas lo describe: “La dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función”.³³ El argumento de esta variante corresponde a que, las partes gozan de plena libertad para concluir una relación de trabajo en el momento que deseen. En ese sentido, la renuncia representa la de terminación del contrato laboral por parte del trabajador que, constituye una forma de manifestación de libertad por su parte, pues lo que pretende es concluir con la relación jurídica, tomando en consideración lo propuesto por las normas laborales.

La legislación laboral guatemalteca en un claro ejemplo contempla en el Artículo 83 del Código de Trabajo, lo siguiente: El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato.

Es importante recalcar, según el artículo anteriormente citado en lo referente al derecho que le atañe al trabajador, ya que la ley le otorga la facultad de finalizar la relación

³³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 75.



contractual en cualquier momento, pero debe tomar en consideración que le compete un deber jurídico hacia su patrono, el cual consiste en la obligación de comunicar en forma escrita y previa la finalización del contrato de trabajo, atendiendo al tiempo en el cual haya prestado sus servicios al empleador, por ejemplo:

1. Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, debe dar aviso con una semana de anticipación.
2. Después de seis meses, pero menos de un año de servicios continuos, con diez días de anticipación.
3. Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos.
4. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación.

b) Abandono de labores

El abandono de labores corresponde a la circunstancia por medio de la cual el trabajador cesa efectivamente de la prestación de sus servicios, lo cual se convierte en una causa imputable al mismo por no comunicarlo con anterioridad a su patrono. El efecto de la falta de notificación o aviso previo al patrono, supone al hecho que el trabajador dejará de percibir el pago de indemnización y demás prestaciones que le correspondieren.

La norma jurídica que hace referencia al abandono de labores por parte del trabajador se encuentra regulada en el Artículo 77 literal f) del Código de Trabajo, Decreto 1441, el



cual establece lo siguiente: Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

Es importante mencionar en lo referente a norma citada en el párrafo anterior, que el abandono de labores a pesar de ser una causa justificada que faculta al patrono para dar por finalizada la relación de trabajo, es una causa imputable y no existiría si el trabajador no hubiese faltado a sus labores, por lo tanto, se debe atender un elemento fundamental, el cual consiste, en que existió previamente por parte del trabajador, la voluntad manifiesta de no presentarse a su trabajo.

c) Despido indirecto

“Esta variante se fundamenta en una serie de medidas en perjuicio del trabajador, ya sea por impericia o exceso del empleador, o como estrategia para provocar la renuncia del trabajador”.³⁴ El despido indirecto representa el malestar del trabajador de continuar con la relación laboral. A menudo se presenta esta situación cuando los empleadores toman actitudes perniciosas en contra de sus empleados cuya finalidad se desencadena en la

³⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 194.



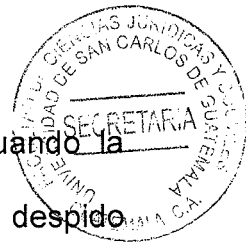
renuncia del trabajador. Estas actitudes se muestran como la disminución del salario, la apatía por parte del patrono en mejorar las condiciones de trabajo o la falta de materia prima para ejecutar las labores diarias, por ejemplo.

Algunos empleadores utilizan estrategias para que un trabajador tome la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo, según el Artículo 79 del Código de Trabajo, Decreto 1441, enumera una serie de causas que dan lugar a que el trabajador finalice con la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, entre las más comunes destacan:

1. Cuando el patrono no pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.
2. Cuando el patrono incurra en falta de probidad o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
3. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo.
4. Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

2.9.2. Terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono

El autor César Landelino Franco López ofrece la siguiente explicación en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono, opinando: “Es la declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito



de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es, siempre que el empresario obre sin derecho”.³⁵

La terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono, es la expresión de voluntad del empleador en cuanto al ejercicio de este derecho, el cual corresponde a poner punto final a las relaciones contractuales con sus trabajadores cuando así lo considera. El patrono como sujeto esencial en las relaciones de trabajo goza plena libertad para contratar al personal que crea adecuado para su empresa y de finalizar las relaciones contractuales con sus colaboradores cuando así lo estime conveniente. El ordenamiento jurídico guatemalteco regula lo referente a la terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono, por lo que a continuación se explican más a detalle algunas de sus variantes como el despido justificado y el despido injustificado.

a) Despido justificado

En ese orden de ideas, el patrono como parte fundamental en la relación de trabajo puede concluir con el contrato laboral y según el Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, menciona las causas justas

³⁵ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 309.



que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, entre las más importantes se encuentran:

1. Cuando el trabajador se conduzca en sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono, representantes de éste o compañeros de trabajo.
2. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono.
3. Cuando el trabajador revele los secretos profesionales.
4. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin causa justificada o permiso durante dos días de labores completos o seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
5. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para prevenir accidentes o enfermedades.
6. Cuando el trabajador haya inducido a error al patrono al celebrar el contrato.
7. Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o prisión correccional por sentencia ejecutoriada.

c) Despido injustificado

“Es importante exponer que el trabajador al quedar desprotegido y en tanto consigue un nuevo empleo, es necesario que el patrono cumpla con el pago de una indemnización,



lo cual es considerado un derecho primordial en la legislación laboral, ya que conlleva la idea que se ha causado un daño, el que debe repararse, pues la intención clara del legislador es castigar los despidos y disuadir al empleador que los realice”.³⁶

En referencia a lo anteriormente expuesto, las formas de terminación de los contratos de trabajo por parte del patrono, se presenta la modalidad que se produce por el simple hecho que un trabajador es destituido de su empleo por una causa ajena a su voluntad, ya que no existe de su parte, incumplimiento en sus obligaciones que le sea le sean atribuibles como faltas laborales y en ese sentido, lo único que le corresponde es el resarcimiento del perjuicio provocado por el patrono.

Al respecto, el Artículo 82 del Código de Trabajo regula lo siguiente: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Se puede concluir que los sujetos de la relación laboral pueden finalizar el contrato celebrado cuando se produce una causa justificada que determine la resolución del

³⁶ Fernández, Luis. **Op. Cit.** Pág. 199.



mismo o por simple voluntad de una de ellas, pero en esta última, el patrono debe tomar en consideración que, al disolver el vínculo jurídico, debe sujetarse a las condiciones e incluso sanciones que la legislación laboral establece al respecto.

2.9.3. Terminación sin responsabilidad de las partes

Son cuestiones accidentales que dan motivo a la extinción de la relación jurídica. El factor determinante en la terminación del contrato individual de trabajo puede suscitarse aun sin responsabilidad o voluntad de las partes de la relación laboral y esto se produce por el acaecimiento de un hecho imprevisto. En este sentido el Código de Trabajo en su Artículo 85, regula algunas de las causas imprevistas establecidas por el legislador, tales como la muerte del trabajador, circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa y la muerte del patrono cuando se trate de una persona individual.

Asimismo, el Artículo 86 del referido cuerpo normativo, establece en forma precisa las causas justas que liberan de responsabilidad a las partes en la finalización de los contratos de trabajo, entre ellas se pueden citar:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo o conclusión de la obra, cuando se trate de un contrato de trabajo para obra determinada.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en él.
- c. Por mutuo consentimiento.



a) Terminación por mutuo consentimiento

El Artículo 76 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, hace una breve referencia al establecer: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

La norma anteriormente citada, expone brevemente la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, sin embargo, ampliando la referida variante, está, se refiere al acto jurídico consensual por medio del cual, una de las partes que forman el vínculo jurídico conviene en disolver la relación contractual de tal manera que la otra parte acepta la causa impuesta por la primera, con la salvedad que cada una de ellas, se eximen de responsabilidad frente a la otra.

Al respecto, es necesario aclarar que, en el caso de renuncia, el trabajador al presentar la carta de terminación y esta al ser aceptada por el patrono, este último, reconoce que los hechos justificados por el trabajador son verídicos, por lo tanto, si los hechos imputados al patrono son falsos, pero fueron aceptados tácitamente por el mismo, posteriormente no puede alegar cuestión alguna en contra del trabajador.



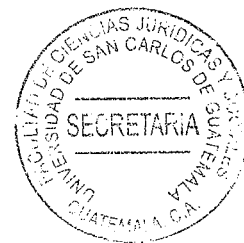
CAPÍTULO III

3. El salario

“El salario, desde un punto de vista estrictamente jurídico, es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta. Dentro de un contrato que es conmutativo, es decir, que implica cargas para ambas partes, la patronal está gravada principalmente por la obligación de pagar el salario. Esto en su aspecto jurídico.”³⁷ De lo anteriormente expuesto, el salario se presenta como una de las instituciones jurídicas de mayor relevancia de estudio en el derecho del trabajo, pues al ser un derecho inherente al trabajador, cuya finalidad consiste en el pago de los servicios prestados al patrono, esta retribución debe constituirse en una cifra digna que permita cubrir sus necesidades básicas y proveer sustento a su familia.

Dada la importancia que representa la institución jurídica del salario en la legislación laboral, el Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece al respecto: Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por esté.

³⁷ González, Guillermo. **Op. cit.** Pág. 379.



3.1. Principios protectores del salario

Es ineludible hacer hincapié a la importancia que representa la institución jurídica del salario en el derecho del trabajo y en el estudio de los contratos laborales, para ello, resulta trascendental establecer los principios que lo sustentan más allá del propio derecho inherente al trabajador, por lo que el hecho que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, la igualdad salarial, el pago en moneda de curso legal, la inembargabilidad del salario y el pago personal del mismo, representan los fundamentos en que descansa esta figura, que adelante se detallarán.

3.1.1. Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado

Los principios que inspiran la legislación laboral guatemalteca, tienen como deber fundamental garantizar la tutela de los derechos del trabajador, cuyo efecto es evitar que se produzcan abusos en las relaciones de trabajo y el salario, como derecho vital del mismo, susceptible de ser vulnerado, goza de plena protección constitucional, por lo que el Artículo 102, literal b), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el siguiente precepto: Todo trabajo será equitativamente remunerado.

El análisis precedente en virtud al siguiente principio, corresponde a la necesidad de establecer criterios que conduzcan a la efectividad en el cálculo de las retribuciones que deben pagarse al trabajador en función del contrato o relación de trabajo, pues la legislación guatemalteca vigente señala al respecto en el Artículo 89 del Código de



Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, lo referente al pago adecuado del salario de la siguiente manera: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Es importante precisar que, para equiparar la situación económica y remunerativa del trabajador, a este principio protector le atañe establecer lineamientos que procuren alcanzar un mayor equilibrio en el sector laboral, de manera que los beneficios que obtiene el empleador del servicio contratado, sean retribuidos en forma íntegra y justa al trabajador, a través de un salario decente que le permita satisfacer sus necesidades básicas.

3.1.2. Igualdad salarial

El concepto de igualdad salarial, se constituye como uno de los componentes más importantes de regulación en la legislación laboral guatemalteca, caracterizado principalmente por la retribución del trabajo en forma equitativa y justa, que corresponda igualmente al pago del salario con relación al desempeño de las actividades del trabajador y su productividad.

Cabe mencionar que, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 100 regula la igualdad de remuneración, a efecto que los Estados contribuyan a que sus

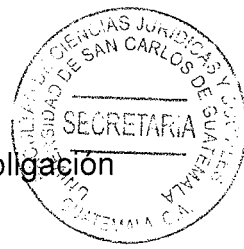


legislaciones internas promuevan la igualdad salarial en la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. En lo concerniente a la igualdad salarial, el Artículo 102, literal c), de la Constitución Política de la República de Guatemala, dispone: Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Asimismo, el Artículo 89 del Código de Trabajo, en su párrafo segundo establece: A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En ese sentido, la igualdad salarial como medida protectora de los derechos del trabajador guatemalteco, obedece al hecho que a igual trabajo ejecutado igual será el salario retribuido, por consiguiente, es necesario tomar en consideración, que factores como antigüedad, experiencia y eficacia, gozan de plena protección constitucional, por lo que deben ser tomados en cuenta por los empleadores, para que los frutos de la prestación de los servicios sean dignamente retribuidos.

3.1.3. Pago en moneda de curso legal

El salario se reputa como el dinero que percibe el trabajador en función de la prestación de sus servicios, utilizándolo como medio liberatorio de sus obligaciones. Dada su importancia y el carácter constitucional que protege al salario, el Artículo 102, literal d)



de la Constitución Política de la República de Guatemala, reza lo siguiente: **Obligación**
de pagar al trabajador en moneda de curso legal.

El Convenio 91 de la Organización Internacional del Trabajo, asimismo regula en el Artículo 3, inciso 1): Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. Es menester indicar en el siguiente análisis, que la regulación que brinda el Artículo 90 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

En relación a lo planteado, en cuanto al pago en moneda de curso legal en Guatemala, es necesario considerar que el Artículo 6 de la Ley Monetaria, Decreto 17-2002 del Congreso de la República de Guatemala, dispone: El Quetzal se empleará como moneda de cuenta y medio de pago en todo acto o negocio de contenido dinerario, y tendrá poder liberatorio de deudas; el segundo párrafo de la misma norma establece: Cualquier persona, individual o jurídica, podrá pactar libremente y de mutuo acuerdo, el pago en divisas de los honorarios, sueldos, salarios, o comisiones a que tenga derecho por prestación de trabajo o por prestación de servicios, según sea el caso.

Derivado de lo anteriormente expuesto, es preciso mencionar que, las partes previamente a la celebración de un contrato de trabajo, pueden pactar la forma en la cual



el salario será retribuido, de manera que el trabajador decida libremente frente al patrón si recibirá el pago por medio de la unidad monetaria denominada quetzal o por otro medio de pago como lo son las divisas.

3.1.4. Inembargabilidad del salario

La inembargabilidad del salario, como principio protector del mismo, contiene su fundamento en el Artículo 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece que el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. Asimismo, la literal e) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, constituye un imperativo transversal al amparo del salario, expresando lo siguiente: Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

Desde esta perspectiva, la normativa laboral guatemalteca, regula según el Artículo 96 del Código de Trabajo, una explicación más amplia en cuanto a las medidas protectoras del salario, estableciendo las razones por las cuales el salario no puede embargarse y de ser el caso, debe establecer el criterio y cálculo a utilizar, para que el mismo se realice



de manera que no afecte los intereses del trabajador, pues la norma anteriormente citada, señala las razones por las cuales los salarios no pueden embargarse:

- a. Los salarios mínimos y los menores de treinta quetzales al mes.
- b. El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
- c. El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
- d. El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e. El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

Por otro lado, el párrafo segundo del mismo artículo, señala una excepción a la regla, pues indica que son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Para el caso de embargos que pretendan satisfacer obligaciones de pago de alimentos y embargo por otras obligaciones, el mandamiento, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo y en el precedente.



3.1.5. Pago personal del salario

De acuerdo con el Artículo 5 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, regula que el salario deberá pagarse directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Al respecto, la legislación guatemalteca, en el Artículo 94 del Código de Trabajo, igualmente manifiesta que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que le indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

Las normas anteriormente citadas son muy claras al establecer que el trabajador goza de la garantía plena que todo pago que reciba como producto de la prestación de sus servicios u obra ejecutada, será entregado directamente a él o a la persona designe. Cabe mencionar por otro lado, que el patrono debe tomar en consideración, que los pagos que realice al trabajador deberá hacerlos en el lugar y tiempo convenido, de modo que se pretenda evitar que el trabajador quede sin el respaldo económico, por razón de mora por parte del empleador.

3.2. Sistemas de cálculo del salario

La fijación de los sistemas de cálculo del salario establecen el modo de amortización de la retribución económica que reciben los trabajadores que han ejecutado determinadas



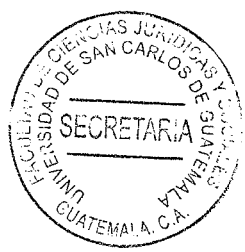
actividades a favor de un patrono. De conformidad con la legislación guatemalteca, la clasificación se integra por los sistemas de cálculo por unidad de tiempo, unidad de obra y por participación en las utilidades, tal y como se precisa a continuación.

3.2.1. Por unidad de tiempo

“Es la forma más común de contratación. Es el prototipo de la contratación laboral. Ello obedece a que es la forma o manera más sencilla de la medición del salario ya que, cronológicamente, fue la primera variante que se aplicó en forma genérica”.³⁸ El sistema de cálculo por unidad de tiempo, se presenta como una de las formas más efectivas de cuantificar la productividad del trabajador, en otras palabras, se conduce al pago exacto del tiempo que el trabajador utiliza en la ejecución de las labores encomendadas por el patrono, durante la jornada de trabajo.

Para determinar el pago puntual del salario, en concepto de unidad de tiempo, está se define por las siguientes variaciones, es decir, por mes, quincena, semana, día u hora, según indica el inciso a) del Artículo 88 del Código de trabajo. Cabe resaltar, que, en la práctica guatemalteca, cuando las partes celebran un contrato de trabajo, los trabajadores aceptan que los pagos se efectúen de forma quincenal o mensual y generalmente en una fecha establecida.

³⁸ Fernández, Luis. **Op. cit.** Pág. 264.

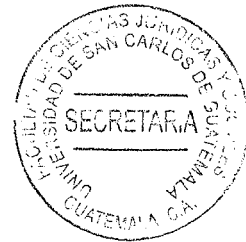


3.2.2. Por unidad de obra

“El sistema de cálculo del salario en razón de unidad de obra, se determina por el número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se le llama también trabajo a destajo”.³⁹ En el sistema de pago por unidad de obra, corresponde al precio que el patrono debe sufragar en concepto de tarea u obra ejecutada por el trabajador. En otras palabras, una vez finalizada la obra encomendada al trabajador, el patrono tiene la obligación fundamental de efectuar el pago correspondiente, según los términos, condiciones y el plazo que previamente se prescribieron en el contrato de trabajo celebrado.

El fundamento legal de la primera variante referente a los diferentes sistemas de cálculo del salario establecidos en la legislación laboral guatemalteca, se encuentra regulado en el inciso b) del Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estableciendo que: El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse a) por unidad de tiempo, b) por unidad de obra y c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

³⁹Ibid. Pág.267.



3.2.3. Por participación en las utilidades

El sistema de cálculo del salario por participación en las utilidades, es la modalidad que se caracteriza por el pago de una remuneración al trabajador, la cual se compone por el pago del salario base más comisiones extras o pagos adicionales que recibe por concepto de las ventas efectuadas, por ejemplo, siempre que así lo dispongan las partes previamente a la celebración del contrato de trabajo.

3.3. Salario mínimo

“La finalidad del salario mínimo, es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, asimismo, dispone que la existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección”.⁴⁰

En el contexto laboral, el salario mínimo es la remuneración fijada mediante acuerdo o resolución de carácter gubernamental, cuyo efecto consiste que el monto mínimo establecido sirva para cubrir las exigencias vitales del trabajador y su familia tomando en consideración la coyuntura nacional en temas económicos y que el monto establecido

⁴⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm> (24 de marzo de 2022).



atienda a los principios de justicia social. Al respecto, el Artículo 103 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, manifiesta lo siguiente: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

3.3.1. Comisión Nacional del Salario

El salario mínimo, como uno de los temas de mayor relevancia jurídica y social en este campo de estudio, es necesario mencionar lo que puntualiza la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 131, Artículo 1, numeral 2): La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

En base a lo anterior, el Artículo 105 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece que, para determinar el salario mínimo en Guatemala, la Comisión Nacional del Salario, ente adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho ministerio acerca de la política general del salario.



3.3.2. Comisiones paritarias

Por consiguiente, la Comisión Nacional del Salario, cuenta con el apoyo de órganos técnicos denominados comisiones paritarias, conformados por cinco miembros distribuidos de manera que se integren, dos patronos e igual número de trabajadores representantes de la actividad industrial, intelectual, comercial, ganadera o agrícola y un inspector de trabajo. Los miembros que integran las comisiones paritarias, deben contar con el nombramiento respectivo, cuya duración será de dos años; el cual debe emitirse por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpliendo los requisitos que el Artículo 106 del Código de Trabajo establece para el efecto:

- a. Ser guatemalteco de origen y ciudadano en ejercicio.
- b. Tener más de veintiún años.
- c. Saber leer y escribir.
- d. Ser vecino de la circunscripción económica de que se trate.
- e. No ser funcionario público.
- f. Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo y previsión social.

3.3.3. Fijación del salario mínimo en Guatemala

Con el objetivo de disminuir la pobreza y garantizar protección legal a todos los trabajadores, la normativa interna en Guatemala, establece los requisitos a cumplir para

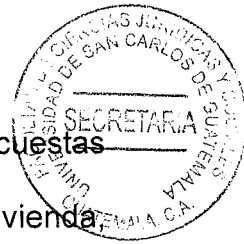


la fijación del salario mínimo a partir de los Artículos 105 al 115 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, resumiéndolo al presente análisis de la manera siguiente:

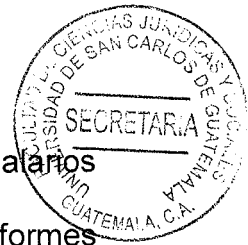
- i. **Nombramiento.** Los miembros que integren una comisión paritaria de salario mínimo, previo a entrar en funciones, deben contar con el nombramiento respectivo emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los primeros veinte días del mes de enero del año de que se trate. Los representantes de los patronos y trabajadores nombrados, durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelectos.

- ii. **Convocatoria.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá publicar con ocho días de anticipación, el día y horas exactos para la convocatoria, realizando los avisos respectivos a través del Diario Oficial y otro de mayor circulación en el país. Asimismo, durante el expresado término, cada organización de patronos como de trabajadores, legalmente constituidos, deben enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los cuáles se han de escoger los más aptos y quienes reúnan los requisitos de ley.

- iii. **Quorum.** Una vez conformadas las comisiones paritarias, formarán el quorum correspondiente, cuyas decisiones se tomarán por la mitad más uno de los miembros de la comisión formada legalmente para su funcionamiento. Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.



- iv. Encuestas. Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben realizar encuestas sobre el costo de vida, recabando información relacionada a los precios de vivienda, alimentación, vestido y las posibilidades financieras patronales para el posible aumento del salario. Las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten. Las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.
- v. Informes. Para precisar en forma razonada los salarios mínimos, las comisiones de cada jurisdicción, en memorial dirigido a la Comisión Nacional del Salario, deben realizar sus respectivas recomendaciones, que, para el efecto, deberán suscribir todos los miembros de la comisión, acompañando los respectivos votos razonados.
- vi. Dictamen. La Comisión Nacional del Salario, al recibir los informes de las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dictamen razonado a los quince días siguientes, para armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas del país. Las copias del dictamen deberán enviarse a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al ministerio, las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada que pueda afectar sus respectivos campos. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben remitir sus observaciones en un plazo de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.



- vii. Fijación del salario mínimo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fija los salarios mínimos. Anualmente el Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica. En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.
- viii. Revisión del salario mínimo. En el caso del inciso c) del Artículo 110 del Código de Trabajo, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario, dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días de recibido los informes. Tanto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como el Banco de Guatemala deben remitir al ministerio sus observaciones en el plazo de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.
- ix. Acuerdo. El ministerio dicta el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal. Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan. No debe admitirse ninguna



solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador.

3.4. Integración del salario

En términos generales, la integración del salario representa los beneficios que en total percibe el trabajador más allá de la cuota que recibe de forma quincenal o mensual. Para determinar la totalidad del salario que se remunera al trabajador por concepto de los servicios efectuados, generalmente se refiere al conjunto de obligaciones que el patrono asume y debe liquidar, por concepto de pago en especie, bonificaciones o comisiones, que al final, representan una asistencia económica adicional a favor del trabajador.

3.4.1. Salario ordinario

“Es la remuneración ordinaria, fija o variable, que recibe el trabajador, como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte”.⁴¹ El salario ordinario se refiere a la amortización que el empleador efectúa al trabajador, a consecuencia de los servicios desempeñados por el mismo, tomando en cuenta las condiciones previamente estipuladas en el contrato de trabajo. Cabe agregar

⁴¹ http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/rossyquintana_derecholaboral/el_salario.html (17 de abril de 2022).



que, independientemente de la forma o sistema de pago que hayan acordado las partes, al patrono no se le exime de la obligación de efectuar el pago del salario ordinario al vencimiento de cada período pactado.

Dicho de otro modo, el salario ordinario es la retribución que en forma quincenal o mensual obtiene el trabajador, como resultado de la prestación de sus servicios. Empero, cabe mencionar que a la suma del salario ordinario que el trabajador recibe de su patrono, le es aplicable descuentos de cuotas para el pago del seguro social, uso de centros de recreación, impuesto sobre la renta, fondos de pensiones, contribuciones sindicales u órdenes judiciales, según sea el caso.

3.4.2. Pago en especie

En base a la modalidad del pago del salario en especie, el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su párrafo tercero dispone: Los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga su suministro a precio de costo o menos.

Según el contexto laboral, el pago en especie representa parte del salario no dinerario pero que resulta favorable para el trabajador y su familia, pues en el caso de los



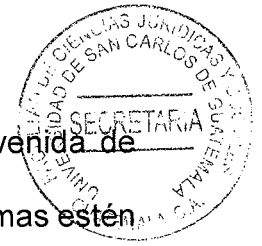
trabajadores campesinos, pueden adquirir parte de los productos cultivados para su subsistencia, siempre que las partes así lo acuerden y sea más beneficioso para el trabajador.

3.4.3. Comisiones

En el marco de la presente investigación, las comisiones laborales son una connotación del salario, representan la retribución que el patrono entrega al trabajador en concepto de su trabajo. Es decir, es el porcentaje de las ventas o metas alcanzadas que el trabajador recibe en razón de su productividad. Es importante mencionar que, en la celebración de un contrato de trabajo las comisiones, son el alcance del resultado que debe ser necesariamente remunerado de forma directa al trabajador, en esta variable, no existe una jornada laboral, pues no se toma en cuenta por lo general, el tiempo destinado a las actividades, sino las ganancias percibidas por las ventas cumplidas.

3.4.4. Bonificación incentivo

La bonificación incentivo, se constituye como un verdadero estímulo para empleados y patronos, el cual contribuye al desarrollo económico de la sociedad guatemalteca. El bono incentivo como en la práctica se le denomina, es un beneficio otorgado a la clase trabajadora en el sector público y privado. El Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, establece el pago de la bonificación incentivo, actualmente en doscientos cincuenta quetzales, el cual debe entenderse como un mínimo otorgado en



la ley a favor del trabajador, para mejorar la productividad y eficiencia convenida de mutuo acuerdo en el incremento del valor en dicha bonificación sin que las mismas estén afectas al pago de las prestaciones laborales o a la cuota del seguro social.

3.4.5. Aguinaldo

Es la prestación irrenunciable establecida en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, equivalente al cien por ciento del salario ordinario mensual que los patronos quedan obligados a otorgar anualmente a los trabajadores que hubieren laborado ininterrumpidamente durante un año o bien, proporcionalmente, a los que no tengan el año completo de servicios.

Conforme al Artículo 2, del referido decreto, los patronos deberán efectuar en la primera quincena del mes de diciembre el cincuenta por ciento de la prestación y el cincuenta por ciento restante, en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Es menester recalcar que, cuando el patrono ha efectuado el cien por ciento del aguinaldo en los primeros quince días del mes de diciembre, queda exento del segundo pago en la primera quincena del mes de enero, tal y como lo establece el Artículo 3, del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.



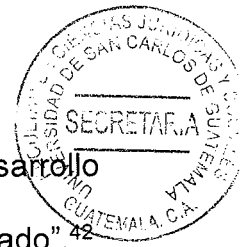
3.4.6. Bono 14

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público según el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, es la prestación laboral obligatoria que todo patrono, tanto del ámbito privado como del ámbito público paga a sus trabajadores, equivalente al cien por ciento del salario ordinario mensual devengado por el trabajador. Conforme al Artículo 3 del referido decreto, la bonificación anual deberá efectuarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

3.4.7. Ventajas económicas

El análisis precedente corresponde a la institución de las ventajas económicas y de conformidad con lo preceptuado en el párrafo cuarto del Artículo 90 del Código de Trabajo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En ese orden de ideas, es importante mencionar que la legislación guatemalteca no provee una definición explícita en lo referente a las ventajas económicas, por lo que es importante traer a cuenta lo que el autor César Landelino Franco López establece al respecto: “Las ventajas económicas constituyen la prestación que en dinero, bienes o



servicios pueden entregarse al trabajador con el propósito de permitir a este el desarrollo y cumplimiento de mejor forma de la actividad laboral para la que ha sido contratado”⁴²

De lo anteriormente expuesto, se puede resumir que la institución de las ventajas son una forma de complementar el salario, las cuales representan todos aquellos beneficios adicionales otorgados a favor del trabajador. Se consideran como prestaciones laborales de carácter económico que al sumarse al salario representan el treinta por ciento del total devengado.

3.5. Elementos que no integran el salario

Son todos aquellos pagos que el patrono otorga a sus trabajadores de forma ocasional, pero no constituyen parte del salario. Generalmente, se presentan como gastos que efectúa el patrono en función de que el trabajador ejecute a cabalidad sus funciones, tales como el pago de tiempo extraordinario, gastos de representación, viáticos y vacaciones, tal y como se expone a continuación.

⁴² Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 453.



3.5.1. Tiempo extraordinario

Es la cantidad de dinero adicional que el trabajador percibe como producto del trabajo que ha ejecutado fuera de la jornada laboral, siempre que no sea por una causa imputable a él. En el desarrollo de las actividades diarias en los centros de trabajo, los trabajadores pueden ser requeridos por sus patronos o jefes inmediatos a desempeñar funciones fuera de la jornada laboral establecida que, por razón del surgimiento de eventos de carácter urgente, demanden ser atendidos directamente por ellos.

Las labores extraordinarias que ocupen la presencia del trabajador, deben retribuirse de forma justa por el patrono, por ello Artículo 121 del Código de Trabajo, regula lo relativo a la institución del tiempo extraordinario, resaltando: El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios superiores que hayan estipulado las partes. Cabe señalar, que las horas extraordinarias no constituyen parte del salario devengado por el trabajador. Asimismo, las horas que el trabajador ejecute para subsanar errores imputables a él, tampoco constituye pago adicional al total devengado ya sea quincenal o mensual.



3.5.2. Vacaciones

La institución de las vacaciones remuneradas no constituyen parte integral del salario, sin embargo, se presentan como aquellas prestaciones de carácter laboral correspondientes a todo trabajador, por ello, con el propósito de hacer la legislación guatemalteca más justa y humana, el Artículo 102, inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho a un periodo de quince días hábiles de descanso remunerado a favor del trabajador, el cual debe otorgarse después de cada año de servicios continuos.

El motivo principal de la figura jurídica de las vacaciones, es proveer al trabajador un tiempo de descanso reparador físico y mental, el cual debe ser remunerado por el patrono luego del transcurso de un año de servicios sin interrupciones, razón que no representa causa de terminación del contrato de trabajo o relación laboral. Tratándose del objeto al que está llamado a cumplir, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en sus Artículos 130 al 137, determina en los puntos a considerar para que el derecho a vacaciones remuneradas pueda ser concedido al trabajador, estableciendo al respecto lo siguiente:

- a. Las vacaciones tienen una duración mínima de quince días.
- b. El trabajador debe tener al menos ciento cincuenta días laborados en el año.
- c. Se consideran como días laborados, los que el trabajador ha utilizado por motivo de enfermedad profesional, enfermedad común o accidente de trabajo.

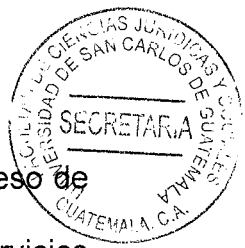


- d. Las vacaciones no se compensarán en dinero, salvo que el trabajador previo a dicho periodo, cese en su trabajo.
- e. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones.
- f. Las vacaciones no son acumulables de año en año, a efecto de disfrutar posteriormente un periodo de descanso mayor.
- g. La concesión de las vacaciones, debe dejar testimonio por escrito, ya sea a petición del patrono o trabajador.

3.5.3. Viáticos

“En el análisis precedente es importante establecer que la institución laboral de los viáticos corresponde a aquellos recursos monetarios que son asignados a personas que llevan a cabo un viaje o traslado a un punto diferente del lugar donde habitualmente laboran, es decir, su centro de trabajo”.⁴³ Cabe aclarar que, los viáticos no forman parte del salario, es decir, son la suma de dinero que el patrono debe reintegrar a sus trabajadores por el hecho de cumplir con las atribuciones propias del trabajo para el que fueron contratados. La función principal consiste, en cubrir los costes que el trabajador ha efectuado en el cumplimiento de sus labores, cuando las mismas se lleven a cabo fuera del lugar de trabajo.

⁴³ <https://vlex.com.mx/vid/concepto-viatico-730867389> (Consultado el 25 de abril de 2022).



En consecuencia, el Artículo 33 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la república, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente, dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

- a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquel los pasajes o los gastos razonables que eso le demanda; y
- b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

El propósito principal radica en cubrir los gastos de representación extraordinarios que se presentan en el cumplimiento de las actividades propias de una empresa, pues se establece como obligación del patrono restituirlos puesto que, si el trabajador sufraga el costo del transporte y alojamiento, por ejemplo, al final no representan ningún beneficio para el mismo.



CAPÍTULO IV

4. Reconocer la necesidad de que el patrono otorgue al padre trabajador una licencia remunerada en el proceso de adopción de un hijo

En el desarrollo de la presente investigación, corresponde como primer punto, determinar el significado de la institución jurídica de la familia, precisando lo siguiente: “La familia es aquella institución que, asentada sobre el matrimonio, enlaza en una unidad total, a los cónyuges y sus descendientes para que, presidida por los lazos de la autoridad sublimada por el amor y el respeto, se de satisfacción a la conservación, propagación y desarrollo de la especie humana en todas las esferas de la vida”.⁴⁴

Sobre el particular, para efectos del siguiente capítulo, es ineludible establecer la importancia que representa la familia en el derecho laboral, puesto que todos los trabajadores tienen el deber de satisfacer las necesidades básicas de las personas que de ellos dependen, asimismo, que deben gozar de la garantía de obtener y conservar un empleo estable para proveer dicho sustento, por ello, el ordenamiento jurídico guatemalteco debe procurar la implementación de normas laborales que promuevan mejores oportunidades de desarrollo económico y social a todos los habitantes de la nación.

Es importante establecer entonces, que la familia se manifiesta como la razón sobre la cual una sociedad establece sus normas, para ello, el Estado tiene el compromiso

⁴⁴ Vásquez Ortiz, Carlos. Derecho Civil I. **De las personas y la familia**. Pág. 175.



primordial de brindar protección social, económica y jurídica al núcleo familiar, promoviendo la organización de la familia sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos, según lo que dispone el Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986.

Por otro lado, cabe determinar para una mejor comprensión, lo referente a la adopción, definiendo que es la institución jurídico social tutelada por el Estado, que se fundamenta a través del acto por medio del cual una persona toma como hijo propio al hijo biológico de otra persona, según lo establecido en el Artículo 2, literal a), de la Ley General de Adopciones, Decreto 77-2007 del Congreso de la República de Guatemala.

Las instituciones mencionadas en las normas citadas orientarán el objeto de la presente tesis al campo de estudio del derecho del trabajo, pues en base a los principios de igualdad y justicia social, se determinarán las medidas que el Estado de Guatemala debe adoptar para optimizar las condiciones de trabajo, creando para el efecto normas jurídicas y políticas de gobierno que beneficien a trabajadores, empleadores, familias y a la economía en general.



4.1. Derecho a la igualdad

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, establece un principio rector, el cual se define como derecho de libertad e igualdad, instituyendo lo siguiente: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Partiendo de la definición anterior, es necesario establecer un criterio en lo que al principio de igualdad se refiere, pues se considera que es un derecho inherente a todo ser humano, manifestando que todos los habitantes de una nación son iguales ante la ley en garantías y obligaciones. Asimismo, corresponde al trato igual que debe brindarse a toda persona, sin distinción alguna, basados en el respeto a la dignidad humana y la garantía de justicia.

4.2. Desigualdad de género en el ámbito laboral

La discriminación en el trabajo es un problema latente en nuestros días. Se presenta como aquellas situaciones que por lo general tienden a disminuir los derechos de ciertos grupos de personas que, por razones de sexo, raza, religión, edad, estado civil, posición

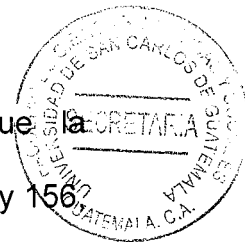


económica, opinión política, entre otros, afectan a toda una colectividad y no solamente contra quien se ejerce. La desigualdad en este ámbito se manifiesta como un fenómeno de tipo social y cultural, el cual se dirige a menoscabar los derechos de los trabajadores por razón de su sexo, al no ofrecer las mismas oportunidades, condiciones y trato justo en el desarrollo de las relaciones laborales.

“Está históricamente comprobado que discriminar es una de las formas más crueles y humillantes para lacerar la dignidad de un ser humano. Los actos discriminatorios alcanzan niveles agravantes cuando son manifestados en el mercado laboral, ya que merman la prosperidad de gran parte de la población y repercuten negativamente en la economía del país”.⁴⁵ Respecto al tema, en Guatemala la discriminación laboral en cuestiones de género continúa emergente en la realidad social a pesar de los avances que se han procurado en los últimos años, ejemplo claro es la situación se refleja en el mercado laboral femenino, pues las relaciones de poder, la falta de oportunidades en empleos formales, acoso sexual, salarios mal retribuidos, poco desarrollo profesional, muestran el hecho de que el país no prospera en aspectos económicos y jurídicos.

En función de lo planteado, dicha problemática afecta en gran proporción el desarrollo social de un país, pues al no existir acciones inclusivas dirigidas a promover trabajos dignos, provocan que el analfabetismo, la pobreza extrema, la delincuencia y violencia, sean obstáculos más difíciles de superar. En cuanto a la normativa internacional, al

⁴⁵ <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29025.pdf>. (Consultado el 11 de mayo de 2022).



respecto es conveniente mencionar algunas de las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido a través de sus convenios 111 y 156 tendientes a la promoción de derechos relacionados a la igualdad de género, expresando lo siguiente:

4.2.1. Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación

“En relación al convenio 111, en términos de igualdad de género, los Estados han ratificado que se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y de trato mediante una política nacional cuyo propósito sea eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y ocupación, aplicando también el acceso a la formación profesional y la admisión a trabajos dignos”.⁴⁶ La discriminación en el empleo y ocupación, en este aspecto, se manifiesta en todos los entornos laborales, se entiende como el trato diferenciado basado en características personales que no son relevantes para el desempeño de una labor determinada. En consecuencia, estos actos se exteriorizan en criterios que no se fundan en la competencia o mérito de las personas, disminuyendo en ese sentido su capacidad profesional y productiva.

En resumen, el convenio sobre la discriminación, emitido el 25 de junio de 1958 por la Organización Internacional de Trabajo, establece a través de sus normas, la anulación de toda clase de distinción que altere la igualdad de oportunidades o de trato justo en el

⁴⁶ Oficina Internacional del Trabajo. **Promoviendo la Igualdad de Género**. Pág. 17.

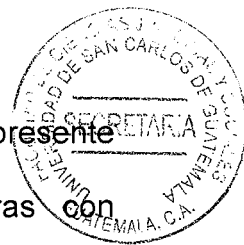


empleo, sobre todo cuando están basadas en la exclusión de género. Asimismo, establece límites en los requisitos para optar a un empleo, siempre que las exigencias se funden en calificaciones determinadas para un cargo en específico. Por consiguiente, se recomienda a los Estados Miembros, la promoción de medios profesionales de preparación dirigidos a sus habitantes tendientes a la admisión al empleo.

4.2.2. Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares

La falta de regulación de condiciones laborales más flexibles ha sido motivo por el cual muchas mujeres abandonan sus empleos, pues muchos empleadores creen en el falso supuesto que, cuando una trabajadora tiene responsabilidades familiares, no puede atender las labores diarias de un empleo, por lo tanto, en muchos casos no les dan la oportunidad de acceder a un trabajo formal o en el peor de los casos, hasta suelen dar por finalizados sus contratos de trabajo.

Para el efecto, vale la pena mencionar lo que la Organización Internacional del Trabajo regula en el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, estableciendo en su Artículo 1 lo siguiente: El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.



Asimismo, el inciso 2) de la misma norma, establece: Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

De lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que, los hombres trabajadores también tienen responsabilidades familiares que asumir, pues los cuidados encaminados a la crianza de los hijos es un rol que ambos cónyuges deben compartir. De igual forma, los cuidados que se dirigen a padres, hermanos u otros parientes directos que pertenecen al núcleo familiar del trabajador y que de igual forma pueden requerir de atenciones especiales, también son regulados en el referido convenio.

4.3. Análisis jurídico de las licencias con goce de sueldo para asuntos de carácter familiar en la legislación guatemalteca

La licencia remunerada en el ámbito laboral es un derecho individual no transferible, reconocido por la ley en beneficio de los trabajadores que por motivos de carácter personal o familiar deben ausentarse en sus labores, pero ello no implica que sea una causa justificada de terminación de sus contratos de trabajo. Las licencias, se refieren a los permisos autorizados por el patrono a efecto que, los trabajadores puedan atender



situaciones de carácter moral y familiar, sin que esta causa sea imputable como falta a sus labores.

4.3.1. Licencia de maternidad

Es un período de descanso con protección del empleo, normalmente remunerado, que se concede a las madres trabajadoras hacia el final del embarazo y que continúa inmediatamente después del parto. La licencia de maternidad se suele conceder a las madres biológicas incluyendo a las madres sustitutas, como medida de salud para ellas y sus hijos, cuyo efecto es promover el cuidado de los menores, en sus primeros días de vida.

En Guatemala, el Artículo 152 del Código de Trabajo, regula el descanso a favor de la madre trabajadora, retribuido al cien por ciento de su salario durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes. Asimismo, la trabajadora goza del beneficio de acumular los días, a efecto de ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que pueda gozar de 84 días efectivos de descanso durante ese período.

De la misma forma, la literal c) del referido artículo, regula un período de descanso para la trabajadora que sufra de un aborto no intencional o si se trata de un parto prematuro no viable, en ese sentido, la duración de la licencia se reduce a la mitad, pero si a criterio del médico tratante se determina un descanso mayor por la gravedad del caso, este, no



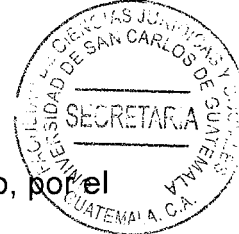
puede exceder de 30 días. Por último, la literal f) del mismo artículo, regula un período de 54 días de descanso cuando se trate de la adopción de un menor.

4.3.2. Licencia de paternidad

“Licencia con protección al empleo, que a menudo se limita a los padres biológicos en el momento del nacimiento de su hija o hijo, e inmediatamente después. Se trata de una medida de cuidado que permite a los padres satisfacer mejor las necesidades de su hija o hijo, ayudar a la madre a recuperarse del parto y a establecer rutinas de lactancia y de otro tipo”.⁴⁷

Derivado de lo anterior, la licencia de paternidad se refiere al permiso concedido a favor de los hombres a efecto de auxiliar a sus esposas durante el nacimiento de sus hijos, pues este derecho representa un claro avance en cuanto a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Es importante destacar que el propósito ideal de esta licencia, es que los padres tengan la garantía de faltar unos días de sus actividades diarias en el trabajo, pero que de esta forma sigan conservando sus empleos y aunado a ello, debe incluir el pago de su salario en forma íntegra. Desde esta óptica es importante mencionar que, el Código de Trabajo en su Artículo 61, literal ñ), menciona la obligación de los patronos a

⁴⁷ https://www.parlamericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_SPA_Full.pdf (1 de diciembre de 2021).



conceder licencias con goce de sueldo a favor de sus trabajadores, sin embargo, por el objeto de la presente tesis, solamente se enfocará hacia la licencia de paternidad.

Conforme al numeral 3) de la norma anteriormente señalada, el derecho a dos días de descanso por el nacimiento de un hijo, es la única licencia remunerada que la legislación guatemalteca en materia de trabajo reconoce a favor de los padres trabajadores, dejando un gran vacío legal el tema del proceso de adopción de un menor. La problemática a resaltar, radica en que los padres trabajadores no gozan del mencionado derecho, a diferencia que el Artículo 152, literal f) del Código de Trabajo, confiere a la madre trabajadora una licencia con goce de sueldo destinado a un período de adaptación con el menor a adoptar, correspondiente a 54 días de descanso, duración equivalente a la licencia post-parto.

El punto a indagar no se trata de un asunto que beneficia a un solo grupo, es un tema que obstaculiza la igualdad de género en el trabajo. En años anteriores existía la idea errónea que solamente a las mujeres correspondía la responsabilidad del cuidado de los hijos, mientras que los padres trabajadores simplemente eran los encargados de proveer el soporte económico a la familia.

La crítica a esta norma es que, derivado de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, el trabajo y el cuidado de los hijos son cuestiones difíciles de conciliar, es una situación que no debe recaer sobre uno solo de los cónyuges. Asimismo, el



objeto de promover una licencia especial con disposiciones específicas para la adopción, también fomenta que hombres solteros que deseen formar una familia, también tengan el derecho a una garantía equitativa al concederles tal beneficio.

Es importante que la implementación de este tipo de licencia de paternidad también tome en consideración el tiempo que los trabajadores requieran para realizar las gestiones que correspondan ante el Consejo Nacional de Adopciones, como entidad rectora de los procesos de adopción en Guatemala, a efecto que los patronos puedan conceder los permisos necesarios relacionados a la adopción de un menor. El ordenamiento jurídico en general, debe orientarse a promover a través de sus normas la igualdad en los derechos de los trabajadores, tratando que las cargas del hogar puedan ser divididas entre ambos cónyuges, al regular condiciones de trabajo favorables que faciliten la manera de conllevar sus responsabilidades.

4.4. Soluciones que promueven la regulación legal de licencias de paternidad por adopción en Guatemala

El fomento de la paternidad responsable y la corresponsabilidad en las obligaciones de los cónyuges en el hogar y el trabajo, son los dos pilares fundamentales que impulsan la introducción de la modalidad de licencia de paternidad por adopción en la legislación guatemalteca. Se considera que será un instrumento valioso que ayudará a deconstruir



patrones de género nocivos, pues lo que busca es asegurar el cuidado compartido de los hijos y demás responsabilidades familiares, beneficiando a la sociedad en general.

De igual forma, se puede afirmar que la introducción de esta licencia especial también busca respaldar el derecho de las niñas y niños en situación de adoptabilidad, para que puedan tener una vida digna. De esta manera, se incentiva el derecho a cuidar y ser cuidado como un derecho humano fundamental que todo Estado debe garantizar, otorgando la oportunidad a quienes desean ser padres como a los menores, de formar una familia en base a la armonía y respeto.

Finalmente, para el desarrollo económico y sostenible de un país, es necesario la creación de normas jurídicas favorables que mejoren el ambiente en los centros de trabajo, a efecto de incrementar la productividad de los trabajadores y que la fuerza de trabajo en las empresas pueda permitir que más personas puedan introducirse a ella, promoviendo en todo momento la igualdad en derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el presente trabajo de investigación se estableció que el derecho del trabajo se encuentra en constante evolución. La crisis actual del mercado laboral incita a que las leyes sean modificadas ya que los trabajadores siguen sin tener suficiente acceso a la protección social y no se han presentado mejoras en sus intereses económicos y sociales. De este modo, la licencia de paternidad por adopción, representa un nuevo derecho para los hombres trabajadores en el sector público y privado. En función de lo planteado, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reafirme su compromiso en dar seguimiento a las propuestas que promuevan la inclusión e igualdad de género en el trabajo, así como lo establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Además, es relevante señalar que los principios que inspiran al derecho laboral, refieren a través del cuarto considerando, literal f) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que las normas jurídicas del trabajo se orientan a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, lo que favorece de forma justa la armonía social y los intereses de los empleadores.

Por ello, es necesario regular dicha prestación a favor de los trabajadores, así como exigir a los patronos la observancia obligatoria de la normativa laboral. Desde luego, es de vital importancia informar a la población acerca de los derechos que como ciudadanos les corresponde, para evitar de esta forma su tergiversación y del mismo modo, que exista la garantía plena de reclamar su efectivo cumplimiento ante los tribunales de justicia.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2015.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Librería de Porrúa Hnos y Cía, 1947.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Kunen, 2017.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2014.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del Trabajo**. Colombia: Ed. Temis Bogotá, 1947.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29025.pdf>. **Desafíos para la inclusión y equidad laboral en Guatemala**. (Consultado: 11 de mayo de 2022).

<https://www.worldhistory.org/trans/es/1-19882/el-codigo-de-hammurabi/> (Consultado: 19 de noviembre de 2021).

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/16831>. **El concepto de la empresa como patrono en derecho laboral**. (Consultado: 5 de febrero de 2022).

<https://www.allabogados.com/noticias/contrato-de-trabajo/>. **Guía del contrato de trabajo y el derecho laboral**. (Consultado: 2 de febrero de 2022).

https://www.parlamericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_SPA_Full.pdf. **Guía de Política Parental**. (Consultado: 1 de diciembre de 2021)

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>. **Historia de la OIT**. (Consultado: 22 de diciembre de 2021).



<https://iuristec.com.gt/index.php?title=Articulo:0001>. **Jurisprudencia y doctrina legal: el derecho judicial en Guatemala.** (Consultado: 2 de diciembre de 2021).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2401/13.pdf>. **La Doctrina como Fuente Formal del Derecho.** (Consultado: 9 de septiembre de 2022).

<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/ley/ley.htm>. **Ley.** (Consultado: 22 de noviembre de 2022).

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>. **Salario mínimo** (Consultado: 24 de marzo de 2022).

<https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad%20ocupacional>. **Salud y seguridad ocupacional.** (Consultado: 18 de febrero de 2022).

<https://vlex.com.mx/vid/concepto-viatico-730867389>. **Concepto de viático.** (Consultado: 25 de abril de 2022).

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-4.pdf>. **Contrato individual de trabajo.** (Consultado: 12 de enero de 2022).

http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/rossyquintana_derecholaboral/el_salario.html. **Definición del salario y sus elementos.** (Consultado: 17 de abril de 2022).

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>. **Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.** (Consultado: 9 de noviembre de 2021).

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Promoviendo la Igualdad de Género.**
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf. (Consultado: 1 de diciembre de 2021).

PINTO MENDOZA, Elizabeth. **Análisis jurídico de la inconstitucionalidad del artículo 243 del Código de Trabajo.** http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_10595.pdf. (Consultado: 20 de febrero de 2022).



Legislación:

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

Convenio 100. Sobre la igualdad de remuneración. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1951.

Convenio 111. Sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1958.

Convenio 156. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1981.

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala. 1986.

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

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