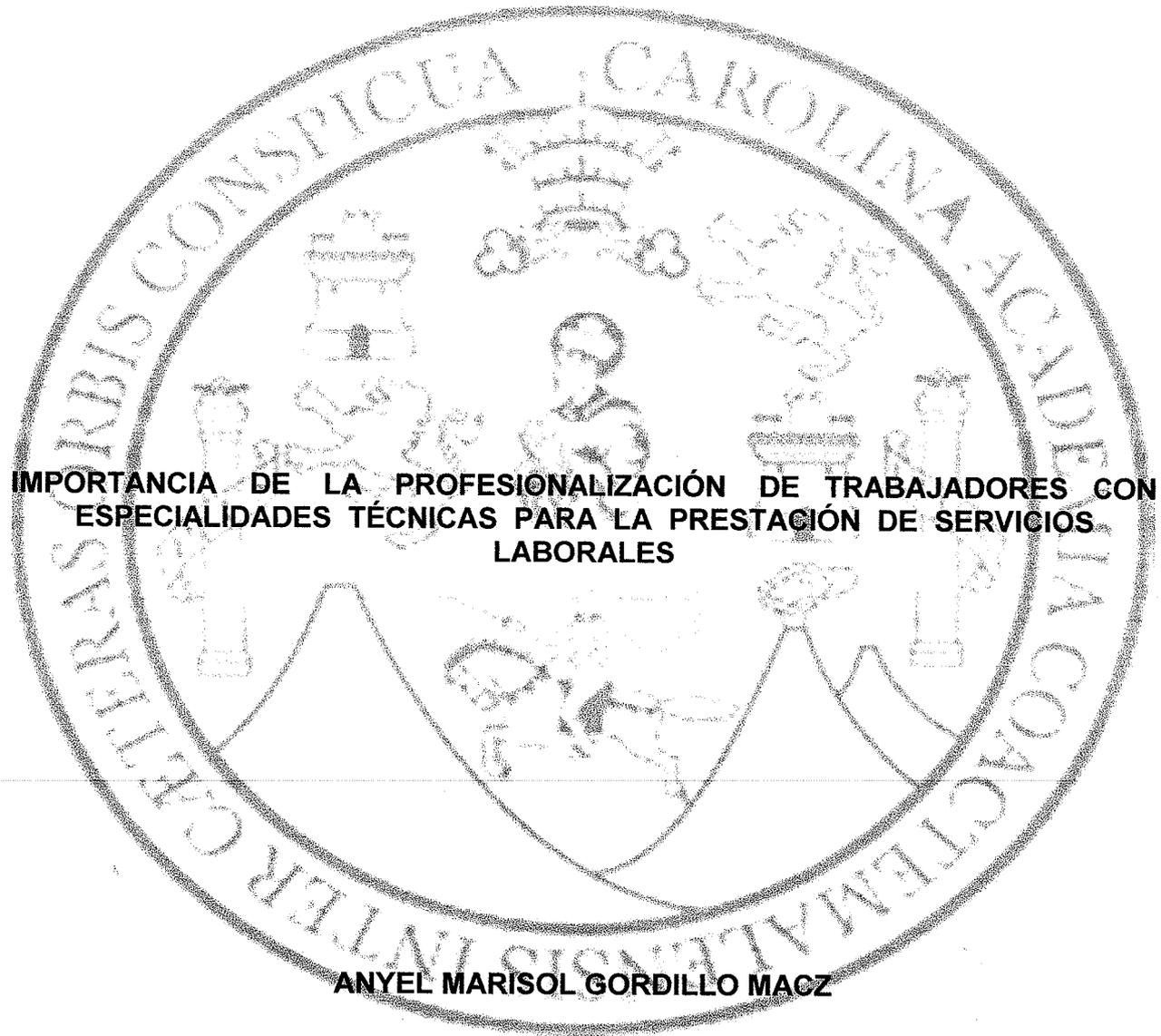


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON
ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
LABORALES**

ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2023

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

**IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON
ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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 Jácome
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: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Vocal: Licda. Olga Aracely López Hernández
Secretario: Lic. Milton Roberto Riveiro González

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Miguel Eduardo Pascual Bonachea
Vocal: Licda. Paula Estefany Osoy Chamo
Secretaria: Licda. Delia Verónica Loarca Cabrera

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



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

Atentamente pase al (a) Profesional, **CLAUDIA YANIRA PRERA JIMÉNEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ**, con carné 201601256 intitulado: **IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS LABORALES**

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

SAQO

Fecha de recepción 18 / 10 / 2022. (f)

Claudia Yanira Prera Jiménez
Abogada y Notaria

Asesor(a)
 (Firma y sello)



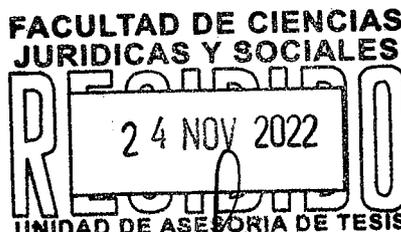
LICDA CLAUDIA YANIRA PRERA JIMÉNEZ
ABOGADA Y NOTARIA
8ª AV 13-76 ZONA 1, OFICINA 4, CUARTO NIVEL
COLEGIADA 20046
yani_prera@hotmail.com
CEL. 42223418



Doctor:

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

24 de noviembre del año 2022



Distinguido Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 13 de octubre 2022, por medio de la cual fui nombrada ASESORA de Tesis de la bachiller ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ, titulada: "IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LABORALES".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apeándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

LICDA CLAUDIA YANIRA PRERA JIMÉNEZ
ABOGADA Y NOTARIA
8ª AV 13-76 ZONA 1, OFICINA 4, CUARTO NIVEL
COLEGIADA 20046
yani_prera@hotmail.com
CEL. 42223418



La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Claudia Yanira Prera Jiménez
Abogada y Notaria

Licenciada Claudia Yanira Prera Jiménez
Abogada y Notaria
Colegiada: No. 20046



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 27 de julio del año 2023

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



Dr. Herrera Recinos:

He realizado correcciones de manera virtual la tesis de la alumna **ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ**, con carné 201601256, la cual se denomina: **"IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LABORALES"**.

La tesis cumple con lo requerido en el instructivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le doy a conocer que las correcciones indicadas fueron efectivamente atendidas, motivo por el cual es procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLEMENTE**.

Muy atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Luis Armando Najarro Aguilar
Docente Consejero de Estilo

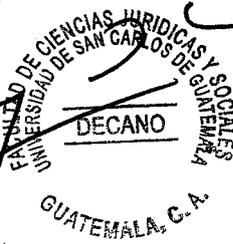
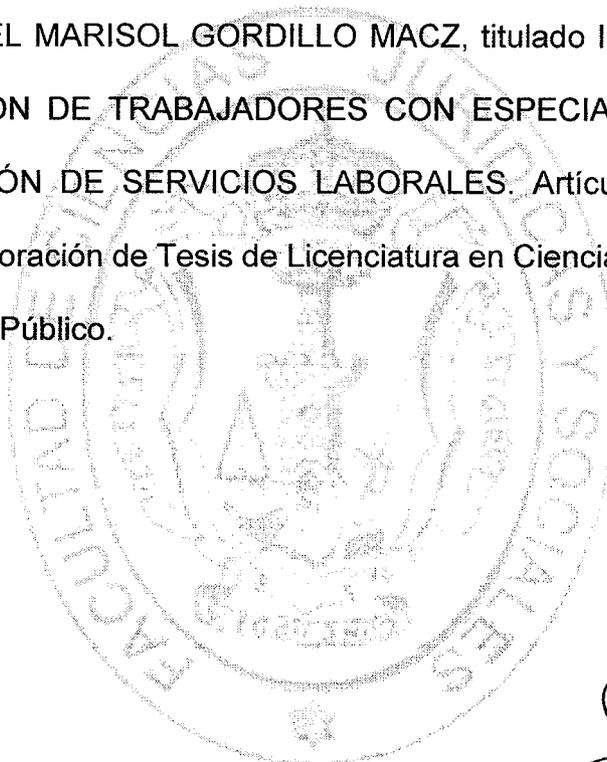




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de agosto de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANYEL MARISOL GORDILLO MACZ, titulado IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE TRABAJADORES CON ESPECIALIDADES TÉCNICAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LABORALES. 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 MIS PADRES:

Walter Gordillo y Luisa Macz, quienes me han brindado su apoyo incondicional, me educaron de la mejor forma con mucha paciencia y cariño, se esforzaron porque culminara mis estudios, celebraron todos mis logros y me aconsejaron en todo momento, siendo cada uno un ejemplo para mi vida.

A MIS HERMANOS:

Dayana y André por siempre colaborar en lo que necesitaba y ser un ejemplo de excelencia, dedicación y responsabilidad.

A MIS ABUELOS:

María Luisa, Mario y Amalia, por guiarme, dándome muchas herramientas y enseñanzas importantes y hacerme sentir muy querida.

A MIS AMIGOS:

Por ser parte importante de mi formación tanto profesional como personal.

A MI MEJOR AMIGO:

Por ser un compañero que me apoyó en todo aspecto de mi vida.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por brindarme la oportunidad de formarme académica y profesionalmente, siendo el pilar fundamental de valores que ahora son parte de mí.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas
Sociales y la Jornada Matutina, por
dedicarse a orientarme en mi preparación
como profesional del derecho,
aportándome abundante conocimiento y
vivencias inolvidables.





PRESENTACIÓN

La tesis se enmarca en el ámbito del derecho del trabajo y ha sido desarrollada en el departamento de Guatemala, ciudad de Guatemala. La investigación se centra en la regulación de la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas, una cuestión que hasta la fecha no cuenta con una norma específica en la legislación laboral guatemalteca.

El objeto de investigación de este trabajo se centra en el análisis y la regulación de la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas en el ámbito laboral guatemalteco, con un enfoque en la ausencia de una normativa específica al respecto en la legislación laboral de Guatemala. El período de investigación abarcó el mes de febrero del año 2022 al mes de mayo del año 2023.

El sujeto de investigación abarcó los trabajadores con especialidades técnicas que desempeñan roles laborales que requieren conocimientos y habilidades específicas.

El aporte principal de esta investigación radicó en la identificación de la carencia de una normativa que regule la profesionalización de los trabajadores técnicos en Guatemala, a pesar de la creciente demanda de servicios de este tipo.

Se destaca la necesidad de reformar el Código de Trabajo y promover la creación de un régimen especial que garantice el acceso a la formación y el desarrollo profesional de estos trabajadores.



HIPÓTESIS

Para abordar la ausencia de regulación específica en la legislación laboral guatemalteca con respecto a la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas, se plantea que, la falta de una normativa que promueva y regule la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas en Guatemala contribuye a una desventaja laboral y a la falta de reconocimiento adecuado para esta fuerza de trabajo, lo que, a su vez, afecta la eficiencia y la calidad de los servicios técnicos prestados en diversas industrias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La comprobación de la hipótesis se basó en una metodología de investigación deductiva que incluyó la revisión y análisis de la legislación laboral en Guatemala, así como la revisión doctrinal de situaciones relacionados con trabajadores técnicos en el país. Se utilizó el método deductivo e inductivo para evaluar la situación de la regulación de la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas en Guatemala.

La comprobación de la hipótesis utilizó el análisis de la legislación laboral guatemalteca en busca de disposiciones específicas que promuevan y regulen la profesionalización de los trabajadores técnicos. La revisión reveló la falta de normativa que indique este aspecto de manera directa. Asimismo, se consideraron los posibles efectos de la falta de regulación en la calidad y eficiencia de los servicios técnicos prestados en diversas industrias.

La comprobación de la hipótesis reveló que, efectivamente, en Guatemala no existe una normativa específica que promueva y regule la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas.



Pág.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	1
1.1. Generalidades.....	2
1.2. Evolución histórica en Guatemala.....	4
1.3. Definición	12
1.4. Características del derecho del trabajo.....	14
1.5. Objeto del derecho del trabajo.....	18
1.6. Fuentes del derecho del trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo.....	25
2.1. Generalidades.....	25
2.2. Definición de sujetos del derecho del trabajo.....	26
2.3. Tipos de sujetos del derecho del trabajo.....	27
2.4. El contrato de trabajo.....	31
2.5. Características de los contratos de trabajo	33
2.6. Tipos de contratos.....	36
2.7. La relación de trabajo.....	38
2.8. Definición de la relación de trabajo	39

CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo	43
--	----



3.1.	Definición	43
3.2.	Clasificación de los regímenes especiales de trabajo	44
3.2.1.	Trabajo agrícola y ganadero.....	45
3.2.2.	Trabajo de mujeres y menores de edad	46
3.2.3.	Trabajo a domicilio	48
3.2.4.	Trabajo doméstico	50
3.2.5.	Trabajo de transporte	51
3.2.6.	Trabajo de aprendizaje.....	51
3.2.7.	Trabajo en el mar y vías navegables.....	52
3.2.8.	Régimen especial de trabajadores del Estado	52

CAPÍTULO IV

4.	Importancia de la profesionalización de trabajadores con especialidades técnicas para la prestación de servicios laborales.....	55
4.1.	Generalidades.....	56
4.2.	Trabajadores técnicos.....	57
4.3.	Carreras técnicas a nivel medio	58
4.4.	Profesionalización	59
4.5.	Reformas al Código de Trabajo relacionado a la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas.....	61
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
	BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis fue escogido debido a que, en Guatemala en el ámbito laboral, no existe una norma específica que permita la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas, de esa cuenta, estos se ven en desventaja con relación a los trabajadores cuya actividad se realiza de forma intelectual, muy distinta a la de los trabajadores técnicos, y a necesitar además utilizar equipo ya sea físicos o tecnológicos para lograr con su cometido.

Los objetivos debidamente alcanzados se orientaron a determinar la existencia de una norma que permita la profesionalización de los trabajadores técnicos, sin que exista algún tipo de coacción por parte de los patronos por solicitar dicho beneficio para ellos.

La hipótesis fue debidamente comprobada, pues se estableció que, efectivamente no existe una norma específica que permita la profesionalización de los trabajadores técnicos en el ámbito laboral guatemalteco, ya que dentro de la legislación vigente existen los regímenes especiales de trabajo, pero dentro de estos no figura alguno relacionado a los trabajadores técnicos.

El contenido del informe final consta de cuatro capítulos: siendo el primero, orientado hacia el derecho del trabajo, generalidades, evolución histórica en Guatemala, definición del derecho del trabajo, características del derecho del trabajo, objeto del derecho del trabajo y las fuentes del derecho del trabajo; el segundo, estuvo determinado por los sujetos del derecho del trabajo, generalidades, definición de sujetos de trabajo, tipos de



sujetos de trabajo, contrato de trabajo, características del contrato de trabajo, tipos de contratos de trabajo, la relación de trabajo o laboral, definición de relación de trabajo; el tercero, permitió la descripción de los regímenes especiales de trabajo, definición y los regímenes especiales dentro de la legislación laboral guatemalteca; el cuarto, se centró en la importancia de la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas, generalidades, trabajadores técnicos, carreras técnicas a nivel medio, profesionalización y reformas al Código de Trabajo relacionado a la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas.

Los métodos de investigación fueron el deductivo, el inductivo, el analítico y el sintético, mientras que las técnicas de investigación fueron la bibliográfica y la documental, con lo cual fue posible obtener la información existente en libros sobre la carga de la prueba en el derecho del trabajo.

El aporte llevado a cabo en esta investigación fue determinar que si existe dentro de la legislación laboral guatemalteca una norma específica que regule la importancia de la profesionalización de los trabajadores con especialidad técnicas, debido a que esta fuerza de trabajo ha ido incrementando con el avance de la tecnología y por ende estos trabajadores tiene mayor demanda para prestar sus servicios.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una rama fundamental del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Este campo del derecho se enfoca en establecer un marco legal que garantice los derechos y deberes de ambas partes, así como en crear un equilibrio entre el poder del empleador y la protección de los derechos de los trabajadores.

La importancia del derecho del trabajo radica en su papel en la protección de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. A lo largo de la historia, el trabajo ha sido una parte central de la vida de las personas, no solo como una fuente de sustento económico, sino también como un medio de realización personal y social. Por lo tanto, regular las relaciones laborales es esencial para garantizar que los trabajadores sean tratados con dignidad y justicia en su entorno laboral.

El derecho del trabajo abarca una amplia gama de cuestiones, desde la contratación y el despido de empleados hasta la regulación de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, los salarios y beneficios, las horas de trabajo y el derecho a la negociación colectiva. Además, esta rama del derecho se ocupa de prevenir y resolver conflictos laborales, ofreciendo mecanismos de solución de disputas, como la mediación y el arbitraje.

En un mundo en constante evolución, el derecho del trabajo se adapta a las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales. Por ejemplo, la creciente digitalización y la economía han planteado nuevos desafíos.

Ello, ha sido en términos de regulación laboral. Además, el derecho laboral también aborda cuestiones de igualdad de género, no discriminación y derechos de los trabajadores migrantes.

1.1. Generalidades

Teniendo en cuenta, que el derecho del trabajo, es una rama del derecho relativamente nueva, o bien como algunos autores indican, joven, la cual surge de la necesidad que tienen los Estados de regular las relaciones que comienzan a crearse entre personas conocidas en el derecho del trabajo como patrono y trabajador, la cuales son conocidas como relación de trabajo, que se llega a formalizar a través de un documento denominado contrato de trabajo.

La relación de trabajo: “Surge del hecho que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña”.¹

¹ Barajas Montes De Oca, Santiago. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.



Por lo tanto, a través del contrato de trabajo, se formaliza la relación de trabajo que surge entre el patrono y el trabajador, convirtiéndose en el documento legal por excelencia y se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo, donde se establecen todas las condiciones que van a regir en dicha relación laboral, siendo estas los trabajos a realizar por el trabajador, la jornada de trabajo, el salario a devengar entre otros, por lo que queda plasmada a través de esta el acuerdo de voluntades entre ambas partes que forman la relación laboral.

“El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando se señala su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución.”²

“El hombre es un ser histórico que trabaja; es decir transforma la naturaleza porque la comprende y transforma, porque es un ser social y no obstante puede indicarse que el hombre permanece esencialmente idéntico.”³

Por lo que, con el transcurrir del tiempo, el hombre se dio cuenta que eran necesario agruparse, siendo estas primeras formas denominadas clanes, cuyo objetivo era sobrevivir

² **Ibíd.** Pág. 9.

³ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 10.

y con esa necesidad se organiza para transformar la naturaleza en insumos que le serán útiles, los cuales, en su momento llegaron a ser demasiados, dando pie a los intercambios conocidos como trueques, los cuales se daban entre los distintos grupos de seres humanos agrupados y producían productos diferentes, los que sirven para satisfacer las necesidades, dándose los primeros vestigios de la actividad que hoy es conocida como trabajo.

1.2. Evolución histórica en Guatemala

En Guatemala, el derecho del trabajo ha venido evolucionando con el paso del tiempo:

- Época pre-colonial:

Durante esta época, los indígenas nativos practicaban el esclavismo, el cual les ayudaba a aprovechar la fuerza humana para la transformación de las materias primas, por lo que, el trabajo como se conoce hoy en día no existía al igual que el salario, por consiguiente, no existía el derecho del trabajo ni normas protectoras del trabajador de los abusos que pudiera cometer el patrono.

Este escenario, fue aprovechado por los españoles al momento en que se dio la conquista, ya que esclavizaron a los indígenas poniéndolos a trabajar forzosamente sin pagarles ningún tipo de estipendio por los trabajos que eran obligados a realizar a favor de los españoles.



- Época colonial:

Esta época se dio posterior a la conquista de los españoles, donde se organizó el trabajo de dos formas:

- a) En el área rural, la actividad laboral de los hombres fue regulada a través de las Leyes de Indias; y
- b) En la ciudad, se crearon los denominados gremios, los cuales eran la agrupación de varias personas de un mismo tipo de actividad laboral.

La Ley de Indias, fue establecida y dirigida a los indígenas que prestaban sus servicios en las fincas de propiedad de los españoles lo cual hacían de forma gratuita, quienes además debían tributar a la corona española de forma obligatoria.

Los gremios tuvieron la finalidad de controlar la actividad de la población con lo que evitarían que surgieran las protestas contra el régimen colonial, también evitarían que se organizaran de alguna forma para luchar, con lo cual, se restringe de alguna manera la libertad laboral de los habitantes en ese tiempo, lo cual fue utilizado como mecanismo político y no como una forma de organización de carácter laboral. El gobierno real, emitió reglamentos por medio de los cuales regulaba la organización de los gremios y estatutos de estos, protegían más los intereses de los primeros y no los intereses de los trabajadores.



- La Leyes de Indias:

Estaban dirigidas a proteger a los indígenas que sufrían los abusos de los españoles, estableciendo las siguientes normativas:

- a) Establecía una fijación de salarios justos;
- b) Escala salarial acorde a los conocimientos de la persona;
- c) El trabajo únicamente podía ser durante el día;
- d) Establecía una fijación de precios a los productos de primera necesidad;
- e) Se crearon hospitales, los cuales eran sostenidos por aportaciones del gobierno y cuotas tanto patronales como de los trabajadores;
- f) Estableció que se le debía seguir pagando el salario a los obreros durante su etapa de curación de accidentes laborales;
- g) Se prohibió el trabajo de los menores de 18 años;
- h) El salario debía pagarse semanalmente;

- i) Se obligó a pagar el salario en efectivo;
- j) Se establecieron las licencias con goce de salarios;
- k) Se establecieron como descanso los días domingo y días festivos.

- Época independiente:

Esta surge después de la independencia de Guatemala que se dio en el año de 1821, al igual que en toda América. La Ley de Indias no tuvo regulación alguna que la sustituyera al ser las Naciones independientes de la corona española, por lo cual, esta continuo con vigencia, lo cual dejo desamparados a los indígenas en ese momento.

Al no tener una regulación que protegiera a los trabajadores, fue una situación que duró hasta la llamada Revolución Liberal, la cual tuvo lugar en el año de 1871, dentro de la cual, su principal logro fue la emisión de un Código Civil, el cual fue utilizado para regular las relaciones de trabajo durante esta etapa de la historia en Guatemala.

En el año de 1877, se vuelve a promulgar un nuevo Código Civil, el cual establece las primeras normas de carácter laboral que tuvieron preeminencia y aplicación en Guatemala, regulando la figura del contrato de trabajo el cual era tomado como una variante del contrato de arrendamiento, definiéndolo como un convenio por medio del cual, una persona

se obligaba a prestar los servicios a otra, estableciendo el tiempo en que lo haría, a cambio de una contraprestación acordada que era denominada como renta.

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”⁴

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesante etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase.”⁵

Con la revolución del 30 de junio de 1944, la población guatemalteca obtuvo grandes beneficios para la clase obrera y trabajadora, logrando implementar la defensa de los

⁴ López Larrave, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.

⁵ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 73.

derechos de la clase obrera y trabajadora, se imparte justicia social, se crea el seguro social y se logra la reforma agraria.

En ese sentido: “Efectivamente, la Revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación).”⁶

Con lo anterior, nace el derecho laboral en Guatemala, siendo el que brinda protección a los trabajadores, tutelar de estos, logrando compensar la desigualdad que existe entre los trabajadores y los patronos, quienes por el simple hecho de tener mayor poder adquisitivo (económico) tienen ventaja sobre los primeros.

Se logra la creación de los primeros tribunales de trabajo, nace el Ministerio de Trabajo, logrando la instrumentalización de la protección establecida en las normas que serán indicadas a continuación:

⁶ *Ibíd.* Pág. 74.



- Constitución Política de 1945:

En esta se establecieron los derechos y obligaciones con los que contaban los trabajadores, regulando lo relacionado al contrato de trabajo, el cual se podía dar de dos modalidades, individual y colectivo, estableciendo la obligación del patrono de pagar a los trabajadores por los servicios prestados con moneda del curso legal, siendo la jornada de trabajo con un máximo de 8 horas diarias y un máximo de 48 horas a la semana, estableciendo el derecho a vacaciones, sindicalización y huelga de los trabajadores como derechos inherentes a estos, lo cual para la época fue muy innovador y en beneficio de los trabajadores.

“Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda, dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público.”⁷

- Ley provisional de Sindicalización:

Esta tuvo como objeto tener los registros de los sindicatos, como medida previa a la promulgación del primer Código de Trabajo.

⁷ López. **Op. Cit.** Pág. 12.



- Código de Trabajo:

Fue el primer Código de Trabajo promulgado en Guatemala, y se dio en el año de 1947, a través del Decreto número 330 del Congreso de la República, entrando en vigencia el 1 de mayo de 1947, fecha en la cual se conmemora el día internacional del trabajo, dentro de los cuales desarrolla todos los principios laborales contenidos dentro de la Constitución de 1945.

- Los Decretos 529, 623 y 915 del Congreso de la República que fueron promulgados en los años 1947 a 1953:

A través de estos Decretos se emitieron reformas al Código de Trabajo, que tuvieron beneficios para los trabajadores, siendo uno de los principales, el derecho de reinstalación, cuando los trabajadores eran despedidos de forma injustificada por los patronos, logrando con ello que los trabajadores tuvieran una estabilidad laboral para estos últimos.

- Código de Trabajo de 1961:

El Decreto número 1441 del Congreso de la República reforma el Decreto número 330 que contiene el Código de Trabajo del año 1947, en ese sentido se indica: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad.

Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.⁸

1.3. Definición

Dentro del desarrollo de la doctrina de esta rama del derecho, la cual es conocida como derecho del trabajo o derecho laboral, derecho social y derecho obrero, no implica que se esté haciendo referencia a varias ramas distintas del derecho, sino a una misma, de esa cuenta el derecho del trabajo se puede definir de la siguiente forma:

Es un: “Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.”⁹

El derecho del trabajo se define 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 y

⁸ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 70.

⁹ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 72.

colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”¹⁰

En ese orden de ideas, el derecho del trabajo se puede definir como aquella rama del derecho que engloba una serie de normas y principios jurídicos, cuyo objeto es la protección de los trabajadores, es decir, regula las relaciones que surgen entre trabajador y patrono indicando, o sea, son los derechos y obligaciones que obtienen cada uno de estos al formalizarse la relación de trabajo, dicha protección se logrará a través de la intervención del Estado.

“El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no solamente la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia. Si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre equilibrio, indispensable para la convivencia armónica.”¹¹

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

¹¹ Allacotí, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.

También, se define al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹²

Se define al derecho del trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.”¹³

Por lo tanto, el derecho del trabajo se puede definir como, aquella rama del derecho relativamente nueva, que tiene un conjunto de principios y normas jurídicas, conformado por una serie de instituciones estatales encaminados a proteger los derechos de los trabajadores por medio de la justicia social, logrando con ello un equilibrio entre las fuerzas que se dan entre trabajador y patrono.

1.4. Características del derecho del trabajo

Como toda rama del derecho, el derecho del trabajo también tiene una serie de características, siendo las siguientes:

- Es un derecho protector del trabajador:

¹² Dávalos, José. **El constituyente laboral**. Pág. 47.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 311.



“El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón. El Estado tiene el compromiso de proteger, partir de la legislación, a la clase trabajadora”.¹⁴

De esa cuenta, esta característica indica que, la función del derecho del trabajo tiene como función la protección de los trabajadores. De esa cuenta el Código de Trabajo en su cuarto considerando literal “a” establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Con relación a la tutelaridad, esta quiere decir, que el derecho del trabajo siempre va a buscar la protección del trabajador, por ser considerado la parte más débil de la relación de trabajo existente entre él y el patrono, quién tiene el poder económico y por ende se entiende que es la parte más fuerte y por ser quien gira las instrucciones a seguir en una empresa o lugar de trabajo.

- Es un derecho en constante expansión:

Por ser considerada una rama relativamente nueva, esta también se encuentra en constante evolución, por lo cual, también en constante crecimiento ya cada vez se

¹⁴ Dávalos. **Op. Cit.** Pág. 61.



reconocen más derechos a favor de los trabajadores, siendo estos protegidos por el mismo Estado, a través de las instituciones encargadas para ello. “Hasta el lugar en el que se encuentre la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque se vive dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir los principios fundamentales será preciso destruir el sistema. La finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora”.¹⁵

- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores:

Esto quiere decir, que, al ser un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, estos no pueden ser renunciados por estos, aun cuando así se pacte en los acuerdos de voluntades entre patrono y trabajador, o como es más conocido dicho acuerdo, en el contrato de trabajo, estas pueden ser superadas a través de la contratación individual o colectiva.

Es decir, que estas se encuentran protegidas por el mismo Estado, quien ha promulgado las normas de carácter laboral, la que serán de observancia obligatoria para todo patrono.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su considerando cuarto literal “b”, establece: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 64.

llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

- Es un derecho irrenunciable:

Esta característica está muy ligada a la anterior, ya que, al ser derechos mínimos, estos no pueden ser renunciados por parte del trabajador, aun cuando así lo acuerden tanto el trabajador como el patrono.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 regula: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En ese mismo orden de ideas, el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República regula: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo.”

- Es un derecho autónomo:

El derecho del trabajo al ser reconocido como una rama más del derecho adquiere su propia autonomía, es decir, que no depende de ninguna otra rama del derecho, ya que esta tiene sus propios principios, características y normas que lo regulan aunado a un andamiaje de instituciones que servirán para lograr que estas sean de observancia obligatoria. Por lo cual se puede decir que: “Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador-patronos-sindicatos-entidades patronales), sus particulares principios, sus normas específicas.”¹⁶

1.5. Objeto del derecho del trabajo

Al ser una rama del derecho público, este tiene como fin principal regular las relaciones de trabajo que surgen entre patrono y trabajador a través de las normas de cumplimiento

¹⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág. 22.



obligatorias tanto para el patrono como para el trabajador al momento en que se forma dicha relación lo cual se hace a través del respectivo contrato de trabajo.

“La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece *a posteriori*, como una consecuencia de la prestación del trabajo.”¹⁷

Por lo tanto, el derecho del trabajo o derecho laboral, se ha instituido con base a una serie de principios y normas jurídicas de carácter laboral, enfocadas a la protección y tutela de los derechos que tienen los trabajadores, y que han sido reconocidos por el propio Estado, a través de lo anterior, nace lo que se conoce como relación entre patrono y trabajador ya que existe dependencia entre el primero y el segundo, y la misma es remunerada con una contraprestación denominada salario, la cual es pactada entre ambas partes.

1.6. Fuentes del derecho del trabajo

Cuando se habla de fuentes del derecho, es hacer mención de todas aquellas situaciones que sirven de base para la creación de las normas jurídicas, y en el caso del derecho del

¹⁷ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 52.

trabajo, son aquellas que dan nacimiento a las normas de carácter laboral, por medio de las cuales se pretende proteger los derechos de los trabajadores ante cualquier abuso que pueda cometer el patrono en contra de estos.

En otras palabras, las fuentes del derecho del trabajo, se pueden entender como aquellos actos y hechos jurídicos que se han dado durante el transcurso de la historia, con las cuales dan origen y por medio de estas nacen las normas de carácter laboral, que regirán en un determinado momento, y que serán de observancia obligatoria al momento en que surja una relación de trabajo entre una persona denominada trabajador y otro denominado patrono.

Por lo antes indicado, las fuentes del derecho del trabajo se pueden clasificar de la siguiente forma:

- Fuentes reales o materiales: encuentran su fundamento en los principios ideológicos de la ley, es decir, son las necesidades sociales que han dado a través de la historia hechos y situaciones colectivas y humanas que han servido para crear la norma de carácter laboral, la cual se convierte de aplicación obligatoria para toda la sociedad de un determinado territorio.

“Las fuentes materiales no tienen fuerza para obligar por disposición autoritaria; pero aportan elementos o factores para el conocimiento del derecho o para su más certera



aplicación. Reciben la calificación de materiales porque valen, no por la forma que revisten, sino por su contenido, o sea por los materiales que aportan.”¹⁸

- Fuentes formales: “Las fuentes formales, por el contrario, radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho, en tanto que, mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma. Son fuentes formales son las dotadas de fuerza de obligar por mandato dicho ordenamiento legislativo. Reciben el calificativo de formales porque se caracterizan por la forma que revisten, no por la índole de los mandatos que contienen.”¹⁹

En conclusión, las fuentes del derecho del trabajo son fundamentales para la creación, interpretación y aplicación de las normas laborales en cualquier sistema jurídico. Estas fuentes, que pueden variar de un país a otro, proporcionan la base legal sobre la cual se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como las instituciones que regulan las relaciones laborales.

Las fuentes del derecho del trabajo incluyen tanto fuentes formales como informales. Las fuentes formales son aquellas establecidas por la legislación, como las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos, y proporcionan un marco legal claro para las relaciones laborales. Por otro lado, las fuentes informales, como la jurisprudencia y las

¹⁸ Pérez, **Op. Cit.** Pág. 82.

¹⁹ **Ibíd.** Págs. 83 y 84.



prácticas laborales comunes, también desempeñan un papel importante al interpretar y complementar las normas establecidas formalmente.

La evolución y adaptación de las fuentes del derecho del trabajo a lo largo del tiempo reflejan los cambios en la sociedad y la economía, así como los avances en la protección de los derechos laborales. En la actualidad, las fuentes del derecho del trabajo deben abordar cuestiones emergentes como el trabajo digital, la igualdad de género y la globalización, lo que destaca la necesidad de un enfoque flexible y actualizado en su desarrollo.

En última instancia, las fuentes del derecho del trabajo desempeñan un papel esencial en la promoción de relaciones laborales justas, la protección de los derechos de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales dignas. Su aplicación y evolución continua son cruciales para mantener un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores en la sociedad contemporánea.

De manera que, el derecho del trabajo se erige como un pilar fundamental en la protección y regulación de las relaciones laborales en la sociedad moderna. Esta rama del derecho desempeña un papel esencial al equilibrar los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores, promoviendo la justicia, la igualdad y la dignidad en el ámbito laboral.

A lo largo de su desarrollo histórico, el derecho del trabajo ha evolucionado para adaptarse a los cambios económicos, tecnológicos y sociales, enfrentando desafíos emergentes



como la digitalización, la economía y la migración laboral. Asimismo, ha abordado cuestiones cruciales relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, la igualdad de género, la no discriminación y la negociación colectiva.

En definitiva, el derecho del trabajo contribuye a construir una sociedad más equitativa y justa al salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y al promover un entorno laboral seguro y digno.



CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo

El estudio de los sujetos del derecho del trabajo constituye una parte fundamental dentro de esta rama del derecho, ya que se enfoca en las personas y entidades que participan en las relaciones laborales y que, por lo tanto, están sujetas a una serie de derechos y obligaciones específicos.

Los sujetos del derecho del trabajo abarcan una variedad de actores, desde los trabajadores individuales hasta los empleadores y las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores.

Además, en la actualidad, con la evolución de las formas de trabajo y la diversificación de las relaciones laborales, se han planteado nuevos desafíos en la identificación y protección de los sujetos del derecho del trabajo.

2.1. Generalidades

Los sujetos del derecho del trabajo, son todas aquellas personas que intervienen en él, es decir, quienes actúan como parte dentro de las relaciones que se crean entre dos personas uno denominado trabajador y otro denominado patrono, quienes se regirán en las normas de carácter laboral para establecer las condiciones de la contratación.

Por lo que, por sujetos del derecho del trabajo se puede mencionar: al trabajador, al patrono, los auxiliares o representantes del patrono quienes también pueden ser denominados como personal de confianza, y estos pueden participar en la formalización del contrato de trabajo, medio por el cual se perfecciona la relación de carácter laboral.

De conformidad con el Artículo 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula: “No obligatoriedad de órdenes ilegales. Ningún funcionario o empleado público, civil o militar, está obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales (...)”, de esa cuenta, cualquier trabajador que reciba ordenes de una persona que ejerza un puesto de dirección y esta sea contraria al ordenamiento jurídico, no está obligado a cumplirla.

2.2. Definición de sujetos del derecho del trabajo

Los sujetos del derecho del trabajo son todas aquellas personas que de una u otra forma intervienen al momento en que se perfecciona la relación de trabajo entre patrono y trabajador, por medio de la cual, uno se obliga a prestar los servicios a favor del otro, a cambio de una contraprestación denominada salario.

Para poder establecer al patrono, este puede ser una persona física o bien una persona jurídica conocida también como morales, y el trabajador única y exclusivamente puede ser una persona física, esto quiere decir, que no se puede contratar a una entidad como trabajador.

De esa cuenta cuando se habla de sujeto se puede definir como: “El individuo o persona determinada, susceptible de derechos u obligaciones. Por excelencia, la persona, sea humana o física, jurídica o colectiva.”²⁰

2.3. Tipos de sujetos del derecho del trabajo

Como ya se dio a conocer anteriormente, los sujetos del derecho del trabajo, son aquellos que intervienen de forma activa en la creación de la relación laboral, siendo los siguientes:

- Patrono o empleador:

El Código de Trabajo, con relación al patrono lo define como: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

También se puede definir como: “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.²¹ Otra definición puede ser la siguiente: “(...) persona que recibe los servicios del trabajador también se le conocen con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.”²²

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 300.

²¹ **Ibíd.** Pág. 235.

²² Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 9.

Se define al patrono como: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, dan ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario." ²³

- Trabajador:

En la actualidad, al trabajador se le ha querido llamar colaborador, creyendo el patrono que, de esta forma, puede evadir la responsabilidad que adquiere al momento de suscribir un contrato de trabajo y por ende formalizar la relación de trabajo que surge de dicho contrato, lo cual, teniendo en cuenta que el derecho del trabajo es eminentemente protector del trabajador no lo permitirá.

El Código de Trabajo, en el Artículo 3 establece la definición legal de trabajador siendo la siguiente: "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."

De esa cuenta, se puede entender entonces, que se va a considerar como trabajador a toda aquella persona física que se pone a disposición de otra persona denominada patrono

²³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 70.



el cual también puede ser física o jurídica, ejecutando o prestando alguno servicio, este último, el cual se ve reflejado a través del contrato de trabajo.

Para el autor Alejandro Nájera, trabajador: “Es la persona que presta un servicio a otra que se le ha denominado a diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es la de trabajador.”²⁴

“El trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de los trabajadores temporales.”²⁵

Otra definición doctrinal del trabajar la da el autor Américo Pla Rodríguez siendo la siguiente: trabajador: “Es la persona que presta su actividad al servicio de otra persona y bajo dependencia de ella.”²⁶

- Auxiliares del patrono:

Como su nombre lo indica, son aquellas personas que van a auxiliar al patrono en la administración de la empresa, y están ligados a este a través de un contrato de trabajo,

²⁴ Nájera. **Op. Cit.** Pág. 8.

²⁵ Dávalos. **Op. Cit.** Pág. 32.

²⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Curso de derecho laboral.** Pág. 101.



quienes en la mayoría de los casos también son denominados como personal de confianza por lo no se encuentran subordinados, en virtud que ejercen los cargos de dirección.

a. Representante del empleador o patrono "Son aquellos sujetos que están considerados como personal de confianza, cuya función es que se cumplan las directrices emanadas por el patrono, ya que en su mayoría ejercen los cargos de gerentes, directores, jefes, o superiores de un centro de trabajo.

De esa cuenta, el Código de Trabajo, en el Artículo 4 los define como: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo."

b. Intermediario: Aunque no tienen una relación de trabajo directamente con el patrono, esto tiene la función de reclutar o seleccionar personal para el patrono con el objeto que le presten sus servicios a un determinado empleador, pero los intermediarios quedan solidariamente responsables con los patronos de los derechos laborales de los trabajadores derivados de las normas de carácter laboral.



El Código de trabajo en el Artículo 5 los define como: “Intermediario 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.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

2.4. El contrato de trabajo

Es el documento legal, por medio del cual se perfecciona la relación de trabajo que nace entre un patrono y un trabajador, dejando en el plasmado el acuerdo de voluntades acordado entre ambos, así como estableciendo el tipo de servicio a prestar y la correspondiente contraprestación a recibir, es decir, el salario que cobrará el trabajar, el cual deberá ser reproducido en tres copias, una que se entrega a la Inspección General del Trabajo, otra al trabajador y la otra que queda en poder del patrono, dentro del expediente de cada uno de los trabajadores que tiene en su nómina.

De esa cuenta la doctrina define al contrato de trabajo de la siguiente forma:



“El contrato de trabajo constituye la institución fundamental del derecho del trabajo, en virtud de la cual se aplican todas las normas que rigen la relación jurídica entre empleador y trabajadores.”²⁷

“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”²⁸

“El contrato de trabajo constituye la institución fundamental del derecho del trabajo, en virtud de la cual se aplican todas las normas que rigen la relación jurídica entre empleador y trabajadores.”²⁹

“Contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”³⁰

²⁷ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 93.

²⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 75.

²⁹ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 93.

³⁰ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 220.



El Código de Trabajo, en el Artículo 18, establece la definición legal del contrato de trabajo, siendo la siguiente: “Vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

“Todos los contratos de trabajo son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extingue relaciones jurídicas patrimoniales. El contrato de trabajo establece, pues, sin duda, derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales.”³¹

2.5. Características de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo, para que surtan los efectos jurídicos correspondientes, es necesario que cumplan con ciertas características, siendo las siguientes:

- Es un vínculo jurídico:

Porque a través del contrato de trabajo, queda plasmada y se perfecciona la relación de trabajo que surge entre el patrono y trabajador, estableciendo los derechos y obligaciones

³¹ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 70.



que cada uno adquiere, así como la jornada de trabajo, el lugar donde realizar sus funciones o atribuciones, el sueldo a percibir por parte del trabajador entre otras.

- Es económico:

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece: "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 éste."

- Es un servicio personal:

Porque al establecer las funciones o atribuciones que el trabajador deberá cumplir, este también se obliga a realizarlas de forma personal, es decir que no lo puede delegar a ninguna otra persona.

- Dependencia:

Que el trabajador se obliga a realizar sus funciones bajo la dirección del patrono o de la persona que este designa como representante, por lo cual debe seguir sus órdenes e instrucciones al momento de realizar las atribuciones que le han sido conferidas.



- Dirección:

Esta característica va de la mano con la anterior, ya que significa que el patrono tiene metas que cumplir, las cuales lograr siempre y cuando el trabajador obedezca las instrucciones dadas por el patrono al ejecutar las atribuciones conferidas al trabajar.

- Consensual:

Esto quiere decir, que el derecho del trabajo opera bajo el principio de poco formalismo, por lo que, con el simple hecho de que exista un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, la relación laboral nace a la vida jurídica. De esa cuenta, entre patrono y trabajador existe un convenio por medio del cual uno se obliga a cumplir o prestar un servicio a favor del otro y este a cambio de paga una retribución denominada sueldo o salario.

- Conmutativo:

Esto quiere decir, que al celebrar el contrato de trabajo entre patrono y trabajador, los derechos y obligaciones que nacen entre estos, son ciertos y se convierten de observancia obligatoria, por lo que los mismos se pueden hacer valer ante los tribunales de trabajo y previsión social, si se diera la terminación de relación laboral sin causa justificada, por lo que el trabajador, obtiene la retribución de su salario el cual puede ser mensual, quincenal



o en el término pactado, obteniendo el patrono la prestación del servicio pactado por parte del trabajador.

2.6. Tipos de contrato

Los tipos de contrato de trabajo, son aquellos que se encuentran legalmente reconocidos y que pueden ser utilizados al momento de perfeccionar una relación laboral entre un patrono y trabajador, se esa cuenta, el Código de Trabajo, en el Artículo 25 establece:

a) Contrato por tiempo indefinido:

Como su nombre lo dice, es el contrato que no tiene establecida una fecha exacta en la cual este deja de surtir efectos, es decir que se desconoce la fecha o plazo de terminación. El Código de Trabajo en el Artículo 25 literal a) establece: “Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.” Este tipo de trabajo dentro del ámbito público es conocido como el que se encuentra dentro del reglón presupuestario 011, es decir indefinido, por lo que estos trabajadores adquieren una estabilidad laboral.

b) Contrato a plazo fijo:

Es el contrato, en el cual si se establece cual es la fecha exacta en que este deja de surtir sus efectos, dejando en libertad tanto al patrono como al trabajador, terminando también la relación laboral que nació con el mismo.



En ese orden de ideas, el Artículo 25 del Código de Trabajo, literal b) establece: “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.”

c) Contrato por obra determinada:

Es el contrato de trabajo que se pacta entre patrono y trabajador para realizar una obra estableciendo de forma global el monto de la misma y el plazo de ejecución.

El Código de Trabajo en el Artículo 25 literal c) establece: “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

d) Contrato a tiempo parcial:

Esta modalidad de contrato, es de nueva aplicación dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, y consiste en que tanto patrono como trabajador se ponen de acuerdo sobre el tiempo en que el trabajador estará bajo las órdenes del patrono, por lo que se pacta



únicamente el pago de dicho tiempo, este tipo de contratación tiene su fundamento

Acuerdo gubernativo 89-2019.

2.7. La relación de trabajo

Por relación de trabajo, se puede entender, aquella que nace entre patrono y trabajador con el simple hecho de que el segundo se ponga bajo la dirección del primero y preste sus servicios o ejecute las obras que le sean encargadas y que le paguen un sueldo o salario por realizarlo.

De esa cuenta, para que exista un contrato de trabajo, aun cuando este no se haya realizado de forma escrita, de conformidad con las normas de carácter laboral, este existe por el simple hecho de que se inicien a realizar las tareas que le han encomendado al trabajador o bien a prestar los servicios convenidos.

El Código de Trabajo en el Artículo 19 establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.”

En ese orden de ideas, la relación de trabajo se puede decir que: “Surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de



dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que desempeña.”³²

En función de lo anterior: “Basta con que preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, cuando normalmente se da por anticipado un contrato por escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral.”³³

2.8. Definición de la relación de trabajo

La relación de trabajo o laboral es el vínculo que surge entre patrono y trabajador, el cual inicia por el simple hecho de que trabajador inicie a realizar la obra o la prestación de un servicio que ha sido pactado a favor del y que este pague la retribución pactada denominado sueldo o salario, sin que previamente se haya faccionado un contrato de trabajo de forma escrita, es decir que se pactó de palabra.

“Se trata de una situación de hecho que vincula a la persona que presta la actividad laboral con aquella a favor de quien la ejecuta y solo existe un nexo fáctico o de hecho, entre quien presta el trabajo y quien se beneficia con dicha prestación.”³⁴

³² Barajas. **Op. Cit.** Pág. 8.

³³ Nájera. **Op. Cit.** Pág. 16.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 95.



La relación de trabajo se puede definir como el vínculo que une a dos personas, una denominada trabajador y otra denominada como patrono, por medio del cual, el primero se obliga a cumplir la prestación de sus servicios a favor del segundo y este se obliga a pagar un estipendio conocido como salario o sueldo, el cual puede ser otorgado de forma mensual, quincenal, semanal, dependiendo de la forma en que haya sido pactado.

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.”³⁵

Por lo que, para entender lo que es la relación de trabajo o laboral, se puede decir que es el vínculo que surge entre dos personas, una denominada patrono quien puede ser una persona física, natural o jurídica y otra denominada trabajador quien siempre será una persona física.

No necesariamente tiene que existir un contrato de trabajo para que esta misma surta sus efectos, pero se recomienda que se faccione el contrato de trabajo por escrito para su perfeccionamiento, y se inicie al prestar los servicios por parte del trabajador y el patrono se los retribuya con el pago del salario, por lo que nace a la vida jurídica.

³⁵ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 831.



Lo anterior, se presenta con el objetivo dar cumplimiento a lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo respecto al perfeccionamiento de la relación de carácter laboral. De esta manera, los sujetos del derecho del trabajo conforman el núcleo esencial de esta rama jurídica, ya que son las personas y entidades directamente involucradas en las relaciones laborales. Esta área del derecho se ocupa de regular las interacciones entre trabajadores y empleadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

Es por ello que, que el derecho del trabajo se enfoca en proteger y equilibrar los intereses de los sujetos laborales, asegurando que los trabajadores reciban un trato justo y digno, y que los empleadores cuenten con un marco legal para gestionar sus recursos humanos de manera adecuada.

El conocimiento y respeto de los derechos y obligaciones de los sujetos del derecho del trabajo son fundamentales para lograr un ambiente laboral armonioso y una sociedad más justa en el ámbito laboral.





CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo

Los regímenes especiales de trabajo son una parte fundamental del campo del derecho del trabajo y se les puede establecer como conjuntos específicos de normativas y regulaciones laborales diseñadas para abordar situaciones laborales particulares o grupos de trabajadores con necesidades y características distintas a las del empleo tradicional. Estos regímenes, que pueden ser aplicados en diversos países, han sido desarrollados con el propósito de brindar una protección y regulación laboral más adecuada y específica a ciertos sectores de la población que requieren de un tratamiento diferenciado.

Los regímenes especiales de trabajo pueden aplicarse a una amplia gama de áreas laborales y situaciones. Por ejemplo, pueden dirigirse a trabajadores agrícolas, empleados del sector público, trabajadores domésticos, personas con discapacidad, menores de edad o incluso a grupos específicos como los artistas, deportistas o trabajadores migrantes. Cada uno de estos grupos puede tener necesidades particulares.

3.1. Definición

Teniendo en cuenta que los regímenes especiales de trabajo se encuentran inmersos dentro del Código de Trabajo, el mismo no establece una definición legal como tal, sino que indica cuales son dichos regímenes y a quienes se dirigen los mismos.



De esa cuenta, en la doctrina se encuentra la definición de los regímenes especiales siendo la siguiente: “Obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que se clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales.”³⁶

De esa cuenta, se puede inferir, que el régimen especial en materia laboral en el ámbito guatemalteco, es aquella relación de carácter laboral que por sus propios elementos (sujetos que lo conforman, la forma en que el trabajador presta sus servicios al patrono, y la especialidad de cada uno de estos) exhibe condiciones adecuadas y específicas a cada caso en concreto. Resultado de ello se encuentran las disposiciones especiales que serán de aplicación obligatoria únicamente a las relaciones laborales que integren a un determinado régimen especial y que generalmente son distintas a las disposiciones que se aplican a las relaciones laborales en general.

3.2. Clasificación de los regímenes especiales de trabajo

- Trabajo agrícola y ganadero.

³⁶ Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo**. Pág.106.



- Trabajo de mujeres y menores de edad.

- Trabajo a domicilio.

- Trabajo doméstico.

- Trabajo de transporte.

- Trabajo de Aprendizaje.

- Trabajo en el mar y vías navegables.

- Trabajadores del Estado y sus instituciones.

3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero

El Código de Trabajo en el Artículo 138 define a este régimen especial como: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta."

Al realizar el análisis de este régimen, se puede establecer que dentro de uno mismo regulan dos ámbitos laborales distintos, en primer lugar, el agrícola; y en segundo lugar, el ganadero.

De esa cuenta, este régimen se debería de denominar trabajo rural, e indica que: "Por trabajo rural es la expresión más exacta por su amplitud, o por trabajo agrícola se entiende una locución y es más usual, aunque menos correcta se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo agrícola; con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardias forestales, mayorales, manijeros, entre otros".³⁷

3.2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

La doctrina define a este régimen especial del trabajo como: "La suma de las normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores".³⁸

El Código de Trabajo en el Artículo 147 establece: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral."

³⁷ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 285.

³⁸ Barajas. **Op. Cit.** Pág. 219.



De esa cuenta entonces, el trabajo de mujeres y de los menores de edad se debe adecuar a las condiciones físicas de cada uno de estos, así como los menores de edad no pueden realizar los trabajos de igual manera que los adultos, ni es igual su desarrollo intelectual, esto quiere decir, que se debe tener en cuenta la preparación académica con lo cual podrá desarrollar un mejor desempeño al momento de cumplir con las atribuciones otorgadas.

Con base a lo anterior, el Código de Trabajo en el Artículo 31 establece: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”

El Artículo 32 del mismo cuerpo normativo regula: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.”

En cuanto a la mujer el Artículo 151 literal “c” del Código de Trabajo, le otorga protección al momento de encontrarse en estado de embarazo, regulando lo siguiente: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”



También la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 regula:

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: (...) k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”

3.2.3. Trabajo a domicilio

De conformidad con el Artículo 156 del Código de Trabajo, se puede definir al trabajo a domicilio como: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”



Ampliando lo anterior, el Artículo 1 del Convenio 177 de la Organización Internacional del

Trabajo establece: “A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; (c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”

De esa cuenta, el trabajo a domicilio, es el que se realiza por una persona en su domicilio cuyo objeto es elaborar un producto sin que exista una supervisión directa del patrono, por lo cual el trabajador tiene facultad de elegir el lugar para la realización de las tareas encomendadas.

“Denomínase así el que por cuenta ajena se ejecuta en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono o intermediario, aun cuando en la realización del trabajo



participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a ella; en la vivienda, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas o accesorios de las principales que hace realizar por cuenta ajena; en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación determinar en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.”³⁹

3.2.4. Trabajo doméstico

De conformidad con el Código de Trabajo el Artículo 161 regula: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.” En ese orden de ideas, el trabajo doméstico es el que una persona realiza dentro de la vivienda del patrono, encargándose del aseo y todas las otras actividades relativas al mantenimiento de dicho hogar.

Al respecto se indica: “Es el que se presta a cambio de un sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que se contrata no por un patrono, sino por un amo de casa, es decir alguien que no tenga fin el lucrar, para trabajar en su casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante y de su familia.”⁴⁰

³⁹ Ossorio. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 952.

⁴⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 132.



3.2.5. Trabajo de transporte

Con relación a este régimen, el Código de Trabajo regula en el Artículo 167 lo siguiente:
“Los trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

Es decir, que este régimen, regula el trabajo que realizan todas aquellas personas que son pilotos de vehículos de carga, mercadería, entrega de encomiendas o de pasajeros, ya sea por tierra o aire, pero en vehículos que son propiedad de un tercero quien los contrata con el fin de manejarlos el mismo.

Por lo que se puede definir al trabajo de transporte como el que es realizado por pilotos de vehículos del transporte de carga o mercadería por encargo de un tercero, de pasajeros de un lugar a otro, ya sea por vía terrestre o por aire y cuyos vehículos no son de propiedad del piloto, sino, que son de propiedad del patrón o empleador, quien lo contrata con el fin del manejo del mismo.

3.2.6. Trabajo de aprendizaje

Este régimen regula el trabajo realizado por una persona cuando está aprendiendo algún oficio o arte, con el objeto de obtener un experto en la misma. En ese sentido, el Código de Trabajo en el Artículo 170 establece: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono, a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte,



profesión u oficio; sea directamente o por medio de un tercero, y les da la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

Por lo que, cuando una persona es contratada para aprender un oficio o arte, puede convenir la cuantía del salario, el cual incluso puede ser menor al salario mínimo establecido para las demás actividades de trabajo.

3.2.7. Trabajo en el mar y vías navegables

El Código de Trabajo en el Artículo 175 establece la definición legal siendo la siguiente: “Los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.”

De esa cuenta, este tipo de trabajo se realiza dentro de un medio de transporte marítimo, es decir en barco, buque mercante, entre otros, los cuales se encuentran a cargo de una persona que es denominada como capitán, el cual tiene la obligación de llevar una correcta navegación y el cuidado del mismo.

3.2.8. Régimen especial de trabajadores del Estado

El Código de Trabajo en el Artículo 191 establece: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se



regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”

De esa cuenta, las instituciones del Estado, las municipalidades y las entidades que reciben fondos públicos, se regirán por su Ley Orgánica y por su propio Estatuto, los cuales utilizarán de forma supletoria el Código de Trabajo cuando aplique.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 108 establece: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

En conclusión, los regímenes especiales de trabajo desempeñan un papel esencial en el ámbito del derecho del trabajo al ofrecer un enfoque diferenciado y adaptado a las necesidades de diversos grupos de trabajadores. Estos regímenes abarcan una variedad de sectores y situaciones laborales, desde el trabajo agrícola hasta el empleo doméstico, pasando por el trabajo de mujeres, menores de edad, transporte, aprendizaje, marítimo y el régimen especial para empleados del Estado. La importancia de estos regímenes radica en su capacidad para brindar una protección laboral específica y adecuada a trabajadores



que, de lo contrario, podrían quedar desprotegidos o enfrentar desafíos significativos en sus empleos.

Al clasificar y definir estos regímenes, la legislación laboral reconoce las particularidades de cada grupo de trabajadores y busca garantizar condiciones de trabajo que sean justas y seguras.

Es esencial destacar que los regímenes especiales de trabajo son un reflejo de la evolución de la sociedad y la comprensión de que la fuerza laboral es diversa y multifacética. Abordan cuestiones de equidad de género, protección de menores, condiciones de trabajo en la agricultura y otros campos.



CAPÍTULO IV

4. Importancia de la profesionalización de trabajadores con especialidades técnicas para la prestación de servicios laborales

La importancia de la profesionalización de trabajadores con especialidades técnicas para la prestación de servicios laborales es un tema que cobra cada vez más relevancia en el mundo laboral actual. La dinámica y la complejidad de las actividades económicas y productivas requieren un personal altamente capacitado y especializado en diversas áreas técnicas y tecnológicas.

En un entorno laboral globalizado y altamente competitivo, la formación técnica y profesional se ha convertido en un componente esencial para el éxito de las empresas y la calidad de los servicios ofrecidos. Las empresas modernas dependen en gran medida de la experiencia y el conocimiento técnico de sus empleados para mantenerse competitivas en el mercado y adaptarse a los rápidos avances tecnológicos.

La profesionalización se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores adquieren habilidades, conocimientos y competencias específicas en sus áreas de especialización. Esto implica la educación técnica y profesional, la formación continua y el desarrollo de aptitudes específicas relacionadas con sus ocupaciones. Los trabajadores altamente calificados no solo son más eficientes en sus funciones, sino que también pueden abordar



problemas complejos y tomar decisiones informadas, lo que contribuye al crecimiento y innovación en las organizaciones.

La tecnología desempeña un papel fundamental en la mayoría de las industrias y sectores, y los trabajadores técnicos desempeñan un papel crucial en la implementación, operación y mantenimiento de sistemas y equipos avanzados. La falta de personal calificado puede generar problemas operativos, pérdida de productividad y, en última instancia, impactar negativamente en la calidad de los productos y servicios.

Además, en un mercado laboral en constante evolución, la profesionalización brinda a los trabajadores una mayor seguridad laboral y oportunidades de carrera. Aquellos con habilidades técnicas y especializadas a menudo tienen una mayor empleabilidad y pueden aspirar a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

4.1. Generalidades

Teniendo en cuenta que en el ámbito guatemalteco muchas personas prestan sus servicios de forma empírica, es decir que lo han aprendido sin necesidad de estudiar, y sin tener algún tipo de conocimiento técnico, ya que en estos momentos hay grandes demandas de trabajos realizados por personas especialistas en determinadas situaciones técnicas. En ese orden de ideas, al realizar una revisión del Código de Trabajo, se puede determinar que el mismo establece una regulación de los regímenes especiales de trabajo, más no establece una profesionalización de aquellos trabajadores con especialidades técnicas.



Por lo tanto, al no establecer esa obligación, a los patronos, muchas personas no pueden mejorar sus capacidades y llegar a profesionalizarse en su hacer laboral, teniendo en cuenta que quienes tienen esas capacidades técnicas, con personas que realizan tareas de informática, herrería, plomería, refrigeración, entre otras.

4.2. Trabajadores técnicos

Con relación a los trabajadores técnicos, la Organización Internacional del Trabajo indica: “Los técnicos y profesionales de nivel medio desempeñan funciones predominantemente técnicas o especializadas relacionadas con la investigación y con la aplicación de los principios, conceptos y métodos de distintas ramas científicas o artísticas y con los reglamentos oficiales o profesionales e imparten enseñanza de cierto nivel.”⁴¹

De esa cuenta, estos trabajadores son aquellos que adquieren capacidades a nivel técnico, pero que no han llegado a un grado universitario de licenciatura para establecer que son profesionales en su oficio o arte.

“Las tareas desempeñadas por lo común por los técnicos y profesionales de nivel medio incluyen las siguientes: emprender y llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos, principios y métodos en materia de ciencias exactas, incluidas las matemáticas, la ingeniería y la tecnología; en materia de ciencias

⁴¹ <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/3.htm>, (Guatemala, 05/05/2023).



biológicas y disciplinas conexas, incluida la medicina, y en materia de ciencias sociales y humanidades. Otras tareas abarcan, por ejemplo, la enseñanza primaria y preescolar; la enseñanza de personas física y mentalmente disminuidas; la prestación de servicios técnicos relacionados con la gestión de empresas, el comercio, las finanzas, la administración inclusive en lo que se refiere al control del cumplimiento de ciertas leyes y reglamentos y la protección y la asistencia social; ciertas actividades artísticas y deportivas, y el ejercicio de determinadas funciones de carácter religioso. Tales tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores. Los técnicos y profesionales de nivel medio pueden recibir orientación del personal directivo de la administración pública, de directores de empresa y de profesionales científicos e intelectuales.”⁴²

De esa cuenta, el trabajador técnico, es aquella persona que adquiere la capacidad necesaria para desarrollar un trabajo distinto al trabajo intelectual, es decir que puede utilizar distintas herramientas ya sea físicas o tecnológicas, para desarrollar la actividad diaria de su quehacer, dentro de los cuales se pueden encontrar electricistas, mecánicos, técnicos en computación, entre otros.

4.3. Carreras técnicas a nivel medio

“La Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) es un pilar fundamental para la equidad, la productividad y la sostenibilidad de los países. Contribuye a la mejora de las

⁴² **Ibíd.**

condiciones de acceso igualitario a la educación, al empleo, al emprendimiento y al trabajo decente. El fortalecimiento de estos ámbitos, como señalan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aporta al crecimiento inclusivo y sostenible en una era caracterizada por el cambio constante. La adopción de este compromiso se enmarca en un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.”⁴³

En ese sentido, los técnicos, son aquellas personas que tienen conocimientos sobre una actividad, los cuales muchas veces se quedan con estudios a nivel medio, o bien, existen carreras universitarias a nivel técnico, es decir que estas personas tienen estudios universitarios pero los cuales no son suficientes para que estos puedan obtener un grado universitario superior, es decir una licenciatura, sino que se especializan en una actividad.

4.4. Profesionalización

Es aquella situación por medio de la cual, una persona adquiere conocimientos específicos a una determinada profesión, cuyo objeto es que esta persona la pueda ejercer convirtiéndose en su principal fuente de ingreso.

La persona al concluir con su instrucción y adquirir los conocimientos necesarios para ejercer una determinada profesión, se le hace entrega del título profesional, el cual:

⁴³ https://siteal.iiiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional (Guatemala, 05/05/2023).



“Demuestra los conocimientos precisos o los estudios impuestos para desempeñar cierta profesión.”⁴⁴

Con relación a la profesión: “Se entiende tanto el género de trabajo al cual se dedica una persona de manera principal y habitual como el conjunto de intereses corporativos referentes al ejercicio de un oficio. Ejercicio de una carrera, oficio, ciencia o arte.”

En ese orden de ideas, en el ámbito guatemalteco, la Universidad de San Carlos de Guatemala, brinda una profesionalización de ciertas carreras técnicas, a través del Instituto Técnico Universitario Guatemala Sur. Existe un catálogo de carreras por medio de las cuales la población guatemalteca puede mejorar y profesionalizar sus capacidades a efecto de ponerlas a las órdenes de la sociedad guatemalteca, obteniendo un título universitario para acreditar dichas capacidades y por ende tener mejores ofertas de trabajo.

De esa cuenta, la misión del Instituto Técnico Universitario Guatemala Sur, tiene como misión: “... Formar técnicos de educación superior, de alto rendimiento y competitividad, con una visión humanística cuyo trabajo permita incrementar los índices de productividad y eficiencia que provoquen un cambio socio económico positivo en Guatemala.”⁴⁵

Otra institución que brinda capacitación técnica a la población es el Instituto de Capacitaciones INTECAP, el cual tiene a disposición de la población un catálogo de

⁴⁴ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 947.

⁴⁵ https://tecnologico.usac.edu.gt/?page_id=6 (Guatemala, 05/05/2023).



carreras técnica a nivel medio, la cuales son distintas a las carreras de nivel medio tradicionales. A nivel medio, dentro de la gama de carreras que son ofrecidas a los estudiantes por las instituciones de educación privada se pueden encontrar carreras técnicas, pero muchas veces, estas no cumplen con los estándares necesario para tener una buena competitividad al momento de poner en práctica dichos conocimientos en el ámbito laboral, por lo que se hace necesaria una profesionalización a nivel superior para lograrlo.

4.5. Reformas al Código de Trabajo relacionado a la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas

Teniendo en cuenta, que el Código de Trabajo no regula nada relativo a la profesionalización de las personas que tienen una especialidad técnica, se hace necesario que se presente una reforma al mismo, y se pueda incluir como una obligación al patrono que brinde la oportunidad a sus trabajadores para que estos puedan profesionalizarse en su oficio, logrando con ello una mayor productividad y eficiencia, lo que se le traducirá a este en mayores ingresos y por ende más ganancias.

Con esta reforma lo que se pretende es que las personas que tengan una especialidad técnica, puedan adquirir nuevos conocimientos los cuales podrá mejorar sus ingresos lo que se traduce en una mejor calidad de vida para los guatemaltecos, así como ayuda a que el país obtenga un mejor desarrollo económico.



Por lo que, hay que desarrollar un proyecto de ley para proponer al Congreso de la República de Guatemala la entidad encargada de promulgar, reformar y modificar las normas de carácter general que son de observancia obligatoria dentro del territorio nacional, después de pasar por todo el proceso legislativo, para que posteriormente sean consideradas como ley.

Se pueden incluir, los trabajos que requieran una especialidad técnica como un nuevo régimen especial dentro de la legislación laboral vigente, con lo cual se puede reforzar la profesionalización de estos y por lo que los patronos no podrán evitar cumplir con la normativa de permitir a sus trabajadores cumplir con el objetivo de adquirir nuevos conocimientos que le serán, no solo útiles al trabajador, sino de mucho beneficio para los patronos.

Se les podrá dar protección a este tipo de trabajadores, cuando el patrono quiere violentar sus derechos laborales, cambiándoles las condiciones de trabajo o bien disminuyendo o tergiversando los derechos ya reconocidos por parte del Estado para todos los trabajadores.

En conclusión, la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas es un tema crucial que influye significativamente en el desarrollo económico y en la calidad de vida en Guatemala. A través de una formación técnica y profesional sólida, los trabajadores pueden adquirir habilidades y conocimientos específicos que les permiten desempeñar sus funciones con eficiencia y competencia en diversas áreas técnicas y tecnológicas.



En un mundo laboral en constante evolución, la demanda de trabajadores altamente calificados es cada vez mayor. Estos trabajadores técnicos desempeñan un papel esencial en la implementación y operación de tecnologías avanzadas, contribuyendo al crecimiento y la innovación en las organizaciones. La falta de personal calificado puede dar lugar a problemas operativos, pérdida de productividad y la disminución de la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

La profesionalización también brinda a los trabajadores una mayor seguridad laboral y oportunidades de desarrollo de carrera. Aquellos con habilidades técnicas y especializadas a menudo tienen una mayor empleabilidad y pueden aspirar a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

Para promover la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas en Guatemala, es esencial considerar reformas al Código de Trabajo que establezcan la obligación de los patronos de proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional a sus empleados con habilidades técnicas. Además, se puede considerar la creación de un régimen especial que proteja los derechos de estos trabajadores y promueva su capacitación continua.

En última instancia, la profesionalización de los trabajadores técnicos no solo beneficia a los individuos y a las organizaciones, sino que también contribuye al progreso económico y al fortalecimiento de la fuerza laboral de Guatemala. La inversión en la formación y el

desarrollo de habilidades técnicas es fundamental para el crecimiento sostenible del país y la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos.

A la luz de la importancia de la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas en Guatemala, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar esta problemática:

- Reforma al Código de Trabajo: se recomienda llevar a cabo una revisión y reforma integral del Código de Trabajo guatemalteco para incluir disposiciones específicas que promuevan la profesionalización de los trabajadores técnicos. Esto puede incluir la obligación de los empleadores de proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional a sus empleados con habilidades técnicas.
- Creación de un régimen especial: considerar la creación de un régimen especial dentro de la legislación laboral vigente que proteja los derechos de los trabajadores técnicos y promueva su capacitación continua. Este régimen podría establecer normativas específicas para garantizar que estos trabajadores tengan acceso a programas de formación y certificación.
- Incentivos para empresas: implementar incentivos fiscales u otros beneficios para las empresas que promuevan la profesionalización de sus trabajadores técnicos. Esto podría incluir deducciones fiscales por gastos relacionados con la formación y el desarrollo de habilidades técnicas.

- Alianzas con instituciones educativas: fomentar la colaboración entre empresas y las instituciones educativas, como universidades y centros de formación técnica, para crear programas de capacitación a medida que estén alineados con las necesidades del mercado laboral.
- Promoción de la educación técnica: incrementar la promoción de la educación técnica y vocacional entre los jóvenes guatemaltecos, destacando las oportunidades y ventajas de obtener habilidades técnicas y especializadas desde una edad temprana.
- Evaluación de las necesidades del mercado: realizar estudios periódicos para evaluar las necesidades cambiantes del mercado laboral guatemalteco y adaptar los programas de formación en consecuencia.
- Concientización y divulgación: llevar a cabo campañas de concientización y divulgación sobre la importancia de la profesionalización de los trabajadores técnicos tanto para los individuos como para el desarrollo económico del país.
- Fomento de asociaciones profesionales: apoyar y promover la creación de asociaciones profesionales y gremios que representen y respalden a los trabajadores técnicos, defendiendo sus derechos e intereses.
- Apoyo a la investigación y desarrollo: fomentar la inversión en investigación y desarrollo en áreas técnicas y tecnológicas para impulsar la innovación y la adopción de



tecnologías avanzadas en el ámbito laboral.

- Monitoreo y cumplimiento: establecer mecanismos efectivos de monitoreo y cumplimiento de las normativas relacionadas con la profesionalización de los trabajadores técnicos para garantizar que se respeten sus derechos y se promueva su desarrollo profesional.

Estas recomendaciones buscan abordar la necesidad apremiante de mejorar la calidad de la fuerza laboral técnica en Guatemala y contribuir al crecimiento económico sostenible del país.

En síntesis, la profesionalización de los trabajadores con especialidades técnicas representa un elemento crucial para el desarrollo económico y la competitividad de Guatemala en un mundo cada vez más impulsado por la tecnología y la especialización.

La falta de atención a esta cuestión puede resultar en una brecha entre las habilidades requeridas en el mercado laboral y las habilidades disponibles, lo que a su vez puede socavar la productividad y la calidad de los servicios.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Teniendo en cuenta que el derecho del trabajo, es la rama del derecho público encargada de proteger a los trabajadores y regular las relaciones de carácter laboral que surgen entre patrono y trabajador, el Estado ha desarrollado una serie de regímenes especiales de trabajo, los cuales tienen sus propias características por la especialidad de cada uno estos, con lo cual, se ha podido dar protección a los trabajadores que se desempeñan dentro de estos.

Lastimosamente, aún quedan varios tipos de trabajos o regímenes de trabajo que no se encuentran regulados dentro del derecho del trabajo en Guatemala, siendo los trabajadores de especialidades técnicas, ya que estos muchas veces se ven disminuidos en sus derechos laborales al ser considerados trabajadores reemplazables por los patronos.

Por lo tanto, estos no pueden invocar correctamente la protección de sus derechos laborales ante estas injusticias a las que se ven afectados al momento de dar por terminadas las relaciones de trabajo por parte de los patronos. Es por esta situación, que se recomienda que el Congreso de la República de Guatemala promulgue una reforma al Código de Trabajo, que incluya dentro de los regímenes especiales que se encuentran regulados por este a los trabajadores con especialidades técnicas, logrando con ello, la efectiva protección de sus derechos laborales, así como evitar que el patrono no quiere que estos se profesionalicen a efecto de mejorar sus condiciones contractuales y laborales.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLACOTI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones De Palma, 1973.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. 4ª ed. Mexico, D.F.: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Los contratos especiales de trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 18ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 2011.
- DÁVALOS, José. **El constituyente laboral**. 2ª ed. México, D.F: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2016.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.
- https://tecnologico.usac.edu.gt/?page_id=6 (Guatemala, 05/05/2023).
- https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional (Guatemala, 05/05/2023).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1976.
- LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Lovi, 2004.



- NÁJERA MARTÍNEZ, Antonio. **Derecho laboral**. 4^a ed. México, D.F.: ED. UES, 2009.
- NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. 4^a ed. Lima, Perú: Ed. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 18^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1981.
- PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. 4^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral**. 4^a ed. Montevideo, Uruguay: Ed. IDEA, 1990.
- POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**. 2^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Editores, 1989.
- SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos, 1973.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

