

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

**“LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL  
CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO  
EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS  
TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS  
ACCIDENTES DE TRABAJO”.**

**PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2006.**

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

**“LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL  
CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO  
EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS  
TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS  
ACCIDENTES DE TRABAJO”.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Marisol Morales Chew  
Vocal: Lic. Héctor Leonel Mazariegos Gonzáles  
Secretario: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Eloisa Mazariegos Herrera  
Vocal: Lic. Héctor Orozco y Orozco  
Secretario: Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez

**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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala  
Oficina Jurídica Profesional  
3ra. Avenida 13-62 zona 1. Teléfono 22327936

Guatemala, 2 de mayo de 2006

Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

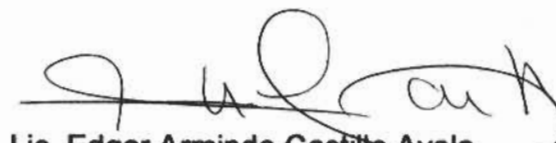
Licenciado Aguilar Elizardi:

En el cumplimiento a la resolución emitida por esa Unidad de Asesoría de Tesis de fecha catorce de marzo del presente año, en la que se me nombró como asesor de tesis de la Bachiller **PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES** quien se identifica con número de carné 199917102 sobre el tema intitulado "**LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**", por lo que al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

El tema objeto de estudio por parte de la Bachiller Paola Ernestina Villagrán Reyes, se adecuó a las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes. Es de suma importancia el tema tratado por la Bachiller en materia de Derecho laboral puesto que como lo manifiesta la Bachiller existe la necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la OIT en cuanto a la indemnización por accidentes de trabajo y condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros,

Sobre el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción me permito **OPINAR FAVORABLEMENTE**, por lo que considero que el trabajo de tesis puede ser sometido a su revisión y posterior aprobación.

Deferentemente,



Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 6620

Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario





**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dos de mayo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) LUIS FELIPE BARRIOS THOMAS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES**, Intitulado: **"LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/slh

*Lic. Luis Felipe Barrios Thomas*  
13 Ave. 7-08 zona 1, Quetzaltenango  
Tel. 77614517

Guatemala, 5 de mayo de 2006



Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho

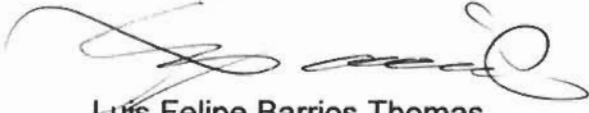
Licenciado Aguilar Elizardi:

En el cumplimiento a la resolución emitida por esa Unidad de asesoría de Tesis de fecha dos de mayo del presente año, en la que se me nombró como Revisor de tesis de la Bachiller **PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES** sobre el tema intitulado **"LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO"**, mismo que procedí a revisar y de tal resultado me permito manifestarle lo siguiente:

El tema objeto de estudio por parte de la Bachiller **PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES**, se adecuó a las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes, dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Sobre el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción me permito **OPINAR FAVORABLEMENTE**, por lo que considero que puede ser aceptada para el Examen Público de Graduación Profesional de la Autora.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente,



Luis Felipe Barrios Thomas  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 1455

*Lic. Luis Felipe Barrios Thomas*  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES Guatemala, treinta y uno de mayo de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante PAOLA ERNESTINA VILLAGRÁN REYES, titulado LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN LEGAL EN BASE AL CONTENIDO DEL CONVENIO DIECINUEVE DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO EN CUANTO A LAS CONDICIONES LEGALES EN QUE SE ENCUENTRAN LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

NTAE/rlh

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por su amor infinito, a quién debo todo cuanto soy.

### **A LA VIRGEN DEL ROSARIO**

Por acogerme en su corazón y acompañarme siempre.

### **A MIS PADRES**

Noé Villagrán Arreaga y Rosy Reyes Ruíz por hacer de mí la persona que soy y por ser la motivación para poder alcanzar tan anhelada meta.

### **A MIS HERMANOS**

Paty y Mario por su amor y apoyo en todo momento.

### **A MIS ABUELITOS**

Ernestina Arreaga de Villagrán, en agradecimiento a su apoyo y cariño.

Francisco Reyes y Juanita Ruíz de Reyes (Q.E.P.D.), como un homenaje a su memoria.

Mariano Villagrán (Q.E.P.D.) con mucho cariño porque se que al cumplir mi sueño se cumple también el suyo.

### **A MI FAMILIA EN GENERAL**

Con cariño.

### **A MIS AMIGOS**

Rocío, Brendita, Kreslie, Jessika, Ludwin, Carlos Marroquín, Estuardo, Juan Alberto, María Eugenia, Vilma, con mucho cariño, gracias por permitirme ser parte de su vida.

### **CON CARIÑO**

A los sacerdotes:

Donaldo Haren y Bernardino Rodríguez por ser un ejemplo de vida, de entrega y amor a Dios.



**OSCAR DE LA  
VEGA**

Por sus consejos y por que cada una de sus palabras me enseñaron que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar las metas propuestas.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ESPECIALMENTE A LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho de trabajo .....	1
1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo .....	1
1.1.1. Roma clásica .....	2
1.1.2. Edad media .....	2
1.1.3. Edad moderna .....	4
1.1.4. Edad contemporánea .....	5
1.2. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	5
1.2.1. Época pre-colonial .....	5
1.2.2. Época colonial .....	6
1.2.3. Leyes de indias.....	6
1.2.4. Época independiente .....	7
1.3. Denominaciones del derecho del trabajo.....	14
1.4. Derecho de trabajo .....	15
1.4.1. Concepto .....	15
1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo .....	19
1.5.1. Tutelar de los trabajadores .....	19
1.5.2. Garantías mínimas .....	21
1.5.3. Necesario e imperativo .....	22
1.5.4. Realista y objetivo.....	23
1.5.5. Es un derecho público .....	24
1.5.6. Irrenunciabilidad .....	24
1.5.7. Democrático .....	25
1.5.8. Conciliatorio.....	26
1.5.9. In dubio pro operario.....	26
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo .....	26
1.6.1. Concepción privatista del derecho de trabajo.....	27
1.6.2. Concepción publicista del derecho de trabajo .....	28
1.6.3. Concepción dualista del derecho de trabajo.....	29
1.6.4. Tesis de derecho social .....	30
1.7. Objeto del derecho del trabajo.....	31
1.8. Finalidad del derecho de trabajo .....	32
1.9. Fuentes del derecho del trabajo .....	33
1.9.1. Concepto .....	33
1.9.2. Clasificación .....	33
1.9.2.1. Fuentes reales o materiales .....	33
1.9.2.2. Fuentes Formales.....	34
1.9.3. Fuentes del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	35
1.9.3.1. La ley.....	36
1.9.3.2. La constitución.....	36
1.9.3.3. Convenios internacionales.....	37

1.9.3.4. Código de Trabajo .....	Pág. 38
----------------------------------	------------

## CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo .....	41
2.1. Concepto .....	41
2.2. Elementos del contrato de trabajo .....	42
2.2.1. Elementos propios y característicos .....	42
2.2.1.1. Estabilidad .....	42
2.2.1.2. Subordinación .....	43
2.2.1.3. Ausencia de riesgo .....	43
2.2.1.4. Profesionalidad .....	43
2.2.2. Elementos materiales o reales .....	44
2.2.2.1. El pago del salario .....	44
2.2.2.2. La prestación de los servicios .....	44
2.3. Características del contrato de trabajo .....	44
2.3.1. Consensual .....	44
2.3.2. Bilateral .....	44
2.3.3. Oneroso .....	44
2.3.4. Nominativo .....	45
2.4. Perfeccionamiento del contrato .....	45
2.4.1. General .....	45
2.4.2. Especiales .....	45
2.5. Clases de contrato individual de trabajo .....	45
2.5.1. Por tiempo indefinido .....	46
2.5.2. A plazo fijo .....	46
2.5.3. Para obra determinada .....	46
2.6. Indefinitividad de los contratos .....	47
2.7. Contratos individuales de trabajo por su forma de celebración .....	47
2.7.1. Contratos escritos .....	47
2.7.2. Contrato verbal .....	47
2.8. Función del contrato individual de trabajo .....	48
2.9. La plena prueba del contrato .....	48

## CAPÍTULO III

3. Organización Internacional del Trabajo .....	49
3.1. Primeros congresos internacionales .....	49
3.2. Historia de la Organización Internacional del Trabajo .....	50
3.3. Legislación guatemalteca del trabajo antes de la constitución de la OIT .....	54
3.4. Legislación guatemalteca del trabajo después de la constitución de la OIT .....	55
3.5. Estructura de la OIT .....	57
3.5.1. Conferencia Internacional del Trabajo .....	57
3.5.2. Consejo de Administración .....	58
3.5.3. Oficina Internacional del Trabajo .....	59

	<b>Pág.</b>
3.6. Fines de la Organización Internacional del Trabajo.....	60
3.7. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo .....	60
3.8. Adopción de normas internacionales de trabajo.....	61
3.9. Carácter de las resoluciones .....	61
3.10. Convenios internacionales en materia de derecho de trabajo.....	63
3.10.1. Convenio .....	63
3.10.2. Convenio internacional .....	63
3.10.3. Convenio internacional de trabajo .....	64
3.11. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	65
3.12. Importancia de los convenios internacionales del trabajo dentro de la legislación guatemalteca.....	66
3.12.1. Vigencia.....	67
3.12.2. Interpretación.....	67
3.12.3. Aplicación .....	68
3.12.4. Sanciones.....	68

#### **CAPÍTULO IV**

4. Sujetos de la relación individual de trabajo .....	71
4.1. Patrono .....	71
4.2. Trabajador .....	71
4.3. Trabajador extranjero .....	72
4.3.1. Naturaleza jurídica.....	74
4.4. Principios de la contratación de personal extranjero .....	75
4.5. Permiso de trabajo de extranjeros.....	77
4.5.1. Concepto .....	77
4.5.2. Requisitos para solicitar permisos de trabajo .....	77
4.5.3. Institución que autoriza permiso de trabajo a extranjeros.....	79
4.5.4. Plazo del permiso de trabajo .....	80
4.5.5. Extranjeros obligados a solicitar permiso de trabajo .....	81
4.5.6. Extranjeros que no están obligados a solicitar permiso de trabajo.....	81
4.6. Condición jurídica de los trabajadores extranjeros .....	82
4.6.1. Constitución Política de la República.....	82
4.6.2. Código de Trabajo .....	82
4.6.3. Convenios internacionales.....	83
4.7. Obstáculos que atraviesan los extranjeros al solicitar permiso de trabajo en Guatemala .....	84
4.8. Accidentes de trabajo .....	85
4.8.1. Antecedentes.....	85

	<b>Pág.</b>
4.8.2. Concepto .....	86
4.8.3. Elementos de los accidentes de trabajo .....	88
4.8.3.1. Elementos estáticos.....	88
4.8.3.1.1. Un trabajador que ejecuta trabajo por cuenta ajena.....	88
4.8.3.1.2. Fuerza lesiva o agente energético que provoca la lesión .....	88
4.8.3.1.3. Lesión al cuerpo humano .....	89
4.8.3.2. Elementos dinámicos .....	89
4.8.3.2.1. Relación de causalidad trabajo-fuerza lesiva .....	89
4.8.3.2.2. Relación de causalidad fuerza lesiva-lesión .....	90
4.8.4. Clasificación de los accidentes de trabajo .....	91
4.8.4.1. Accidentes que provocan incapacidades .....	91
4.8.4.1.1. Incapacidad temporal .....	91
4.8.4.1.2. Incapacidad permanente parcial y total.....	92
4.8.4.1.3. Invalidez.. .....	92
4.8.5. Accidentes que producen lesiones definitivas que no constituyen incapacidad .....	94
4.8.6. Accidentes que producen la muerte .....	94
4.8.7. Trabajos sin riesgo .....	95
4.8.8. Indemnización .....	96
4.8.8.1. Concepto.....	96
4.8.8.2. Naturaleza jurídica de la indemnización .....	98
4.8.8.3. Características de la indemnización.....	101
4.8.8.4. Clases de indemnización .....	101
4.8.8.4.1. Indemnizaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo .....	101
4.8.9. Análisis del convenio diecinueve de la OIT .....	102
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>107</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>111</b>

## INTRODUCCIÓN

El contenido de este trabajo tiene como fin principal analizar el tema de la necesidad de adecuación legal de los derechos de los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización por accidentes de trabajo todo en base al contenido del Convenio 19 de la Organización Internacional de Trabajo ya que se debe precisar su situación, puesto que no les puede negar la oportunidad de desarrollarse como trabajador en nuestro país.

El trabajo es la actividad que los seres humanos realizan para su subsistencia, tanto nacionales como extranjeros, y los accidentes de trabajo los riesgos inherentes por lo que es necesario que exista la legislación específica en cuanto a la indemnización en los accidentes de trabajo de extranjeros.

Para tal efecto he dividido el presente trabajo en cuatro capítulos que abarcan las partes más importantes de las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo los cuales se distribuyen de la siguiente forma: El capítulo primero relativo al derecho de trabajo, sus antecedentes, conceptos generales; el capítulo segundo abarca en forma medular el contrato de trabajo, su naturaleza jurídica, características; en el capítulo tercero se incluye lo relativo a la OIT, su historia, estructura, fines y para finalizar en el capítulo cuarto se incluye todo lo referente a los sujetos de la relación de trabajo y el análisis del Convenio 19 de la OIT.

En la actualidad la ley y su aplicación no necesariamente van de la mano por lo que se debe regular y sancionar el incumplimiento de la misma, pero antes que nada la

ley debe ser específica en cuanto a los derechos de indemnización por accidentes de trabajo a los extranjeros para establecer precedentes y poder velar por que los guatemaltecos también puedan exigir sus derechos laborales en cumplimiento con lo establecido en el Convenio 19.

# CAPÍTULO I

## 1. El derecho del trabajo

### 1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.



### **1.1.1. Roma clásica**

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

### **1.1.2. Edad Media**

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo

una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "el ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- b. El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a. Maestro.
- b. Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en

sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

### **1.1.3. Edad Moderna**

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

#### **1.1.4. Edad Contemporánea**

Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

## **1.2. Historia del derecho laboral guatemalteco**

### **1.2.1. Época pre-colonial**

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad

laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

### **1.2.2. Época colonial**

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las “leyes de indias” y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes del derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

### **1.2.3. Leyes de indias**

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación

de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a “verdad sabida”.

#### **1.2.4. Época independiente**

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamerica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.

- a. La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.

- b. La “Ley Protectora de Obreros”, de 1906.
- c. “Ley del Trabajo”, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.
- e. La “Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- f. La “Ley de Accidentes”, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

El licenciado López Larrave afirma que: “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”.<sup>1</sup>

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima 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

---

<sup>1</sup> López Larrave, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, pág. 38.



primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase...”<sup>2</sup>

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoramiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “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 desposeídas 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)”.<sup>3</sup>

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de

---

<sup>2</sup> Sandoval Cardona, Mario René, **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**, pág. 73.

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 74.

Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

a. La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945)

López Larrave manifiesta que: “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”.<sup>4</sup> (sic.)

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

b. Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

---

<sup>4</sup> López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 12 y 13.

c. Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947)

Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)...”<sup>5</sup>

d. Código de Trabajo

Entró en vigor el 1º. de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

e. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

---

<sup>5</sup> Sandoval Cardona, **Ob. Cit**; pág. 78.

El período contrarrevolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cuál contiene reformas al Código anterior Dto. 330 de la revolución y al Dto. 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

López Larrave explica que: “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”.<sup>6</sup> (sic.)

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

### **1.3. Denominaciones del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan están el derecho social, como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

---

<sup>6</sup> López Larrave, **Breve historia del movimiento sindical**, pág. 70.

## **1.4. Derecho de trabajo**

### **1.4.1. Concepto**

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “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 sólo 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 un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.<sup>7</sup>

Asimismo, el derecho de trabajo lo podemos definir según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>8</sup>

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República establece en el Artículo 101, “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

---

<sup>7</sup> Allacoti, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, pág. 44.

<sup>8</sup> Méndez Salazar, Libertad Emérita, **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**, pág. 3.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>9</sup>

El tratadista Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>10</sup>

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.<sup>11</sup>

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos

---

<sup>9</sup> Cabanellas Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 225.

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 245.

<sup>11</sup> Méndez Salazar, **Ob. Cit**; pág. 4.



elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de protección”.<sup>12</sup>

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características:

- a. Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo).
- b. Debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

En resumen se puede indicar que el derecho del trabajo es aquel que regula las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.

---

<sup>12</sup> Méndez Salazar, **Ob. Cit**; pág. 3.

## **1.5. Principios que inspiran el derecho de trabajo**

Mazariegos Vásquez indica que: “El derecho laboral guatemalteco, esta informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.<sup>13</sup>

El mismo autor indica que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.<sup>14</sup>

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

### **1.5.1. Tutelar de los trabajadores**

En el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. (Cuarto considerando literal a).

Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata, a través de la ley, compensar esas desigualdades y la forma de

---

<sup>13</sup> Mazariegos Vásquez, Edilmar, **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**, pág. 11-12.

<sup>14</sup> **Ibid**, pág. 11-12.

lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador.

En el Código de Trabajo vigente se encuentran algunas disposiciones, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las contenidas en los Artículos 78, 89 y 30.

Como ejemplo mencionamos el Artículo 30 del Código de Trabajo el cual establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En lo establecido en este Artículo podemos ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono, extender por escrito el contrato de trabajo y en el entendido que si no lo hace se presumirán ciertas las afirmaciones expuestas por el trabajador.

### 1.5.2. Garantías mínimas

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.
- c. Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Estos derechos se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero que el patrono puede pagarle y con la cual el trabajador podrá cumplir sus obligaciones como jefe de familia.

Mazariegos Vásquez explica que: “Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a *jus dispositivum* sólo rigen de manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”.<sup>15</sup>

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un *minimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y 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”. (sic.)

---

<sup>15</sup> *Ibid*, pág. 13.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

De lo anterior se desprende que los derechos contenidos en la legislación, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.<sup>16</sup>

### **1.5.3. Necesario e imperativo**

El cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo enuncia este principio de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Como es sabido en el derecho común no rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso del derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que

---

<sup>16</sup> Méndez Salazar, **Ob. Cit**; pág. 21.

éstas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficio para los trabajadores.

Mario de la Cueva, cuando se refiere a éste principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no por que todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.<sup>17</sup>

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

#### **1.5.4. Realista y objetivo**

Este principio se fundamenta en el dinamismo de las relaciones sociales del individuo que pese a que evoluciona mantiene su carácter de equidad, tratando de resolver los conflictos que se presentan de manera justa.

El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de ambas partes, y objetivo, porque trata de

---

<sup>17</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 278.

resolver los conflictos que devienen de su aplicación con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos.

#### **1.5.5. Es un derecho público**

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

Este principio laboral determina la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que se impone incluso coactivamente. Este principio manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

#### **1.5.6. Irrenunciabilidad**

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares. “El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público

de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.<sup>18</sup>

El Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un minimun de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciabiles para éste”.

El Artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala estipula que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciabiles para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije 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 exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique 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...” (sic.)

El principio de irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de los derechos contenidos en la legislación de trabajo.

### **1.5.7. Democrático**

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen

---

<sup>18</sup> Mazariegos Vásquez, **Ob. Cit**; pág. 14.



la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

Este principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social.

#### **1.5.8. Conciliatorio**

Este principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

#### **1.5.9. In dubio pro operario**

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

### **1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado.

Los estudiosos del derecho, antes de analizar la instituciones, materias, proceden a clasificarlas para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho es una ciencia eminentemente humanística, Byron Chacón y Pérez Botija, citados por Castellanos Dávila “afirman que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia... no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a concepto y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes...”<sup>19</sup>

Dichos autores manifiestan que: “La diferenciación de Ulpiano no implicaba una separación, y que la distinción romana entre el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Esta separación no aparece en la Edad Media, es hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal, que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual”.<sup>20</sup>

### **1.6.1. Concepción privatista del derecho del trabajo**

Es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta precisamente al empleador y al trabajador individualmente considerados, que es un interés privado y por proteger predominantemente el interés privado prevalece el interés privado.

Las relaciones que regula el derecho del trabajo son de naturaleza privada ya sea individual o colectiva, por celebrarse éstas entre particulares.

Los partícipes de la tesis privatista, indican que este problema de la naturaleza jurídica de derecho del trabajo, se debe enfocar desde cuatro puntos de vista:

- a. En función de los intereses protegidos por las normas.

---

<sup>19</sup> Castellanos Dávila, Randolph Fernando, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**, pág. 18.

<sup>20</sup> **Ibid.**

- b. Atendiendo a la naturaleza de los sujetos de la relación.
- c. En razón de la índole de la relación.
- d. De acuerdo con la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

Indican que de acuerdo con los puntos de vista anteriormente indicados, y siendo privados los intereses que se protegen con el derecho del trabajo, éste debe ubicarse dentro del derecho privado.

Esta concepción considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autonomía de la voluntad, esta concepción tuvo auge en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicio y en el mismo predominaba la autonomía de la voluntad.

### **1.6.2. Concepción publicista del derecho del trabajo**

De la Cueva indica que: “La naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley. Ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”.<sup>21</sup>

“Los seguidores de la teoría publicista, manifiestan que efectivamente las normas laborales no se refieren únicamente al contrato de trabajo, sino también a normas que regulan otras relaciones e instituciones que giran alrededor de éste independientemente de él, también se basan los publicistas en la intervención que el Estado ha tenido hasta llegar a relegar a un último lugar la voluntad de las partes,

---

<sup>21</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 321.

afirman que esto hace que el derecho del trabajo sea más un conjunto de normas taxativas, que obligan en todo caso independientemente de la autonomía de la voluntad, y no normas dispositivas que se pueden dejar de aplicar o modificar mediante la voluntad de las partes, consideran que la libre voluntad del derecho privado, se encuentra fuertemente limitado en el derecho del trabajo”.<sup>22</sup>

“Para muchos autores, no es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo sea público, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, y una de las manifestaciones más claras de dicha afirmación es el principio de que su inspiración radica en el interés general”.<sup>23</sup>

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”, concepción que sigue nuestra legislación.

### **1.6.3. Concepción dualista del derecho del trabajo**

La concepción dualista sostiene que el derecho de trabajo está contenido, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa De la Cueva citando a Sinsheimer: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa”.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Castellanos Dávila, **Ob. Cit**; pág. 19.

<sup>23</sup> **Ibid**, pág. 20.

<sup>24</sup> **Ibid**, pág. 410.

Así también se puede basar la ubicación del derecho del trabajo en la teoría mixta desde tres puntos de vista: Interés tutelado, naturaleza de la relación y los sujetos de la relación. Las soluciones técnicas y científicas se hallan en la dualidad de intereses, ya sean éstos individuales o colectivos que las normas protejan, es decir, algunas normas regulan relaciones entre sujetos privados y otras entre sujetos privados y órganos estatales.

“La medida de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.<sup>25</sup>

#### **1.6.4. Tesis de derecho social**

Algunas teorías no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

En la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es derecho social, así el tratadista mexicano Roberto Muñoz quién es citado por Méndez Salazar nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.<sup>26</sup>

Las normas que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de

---

<sup>25</sup> Méndez Salazar, Ob. Cit; pág. 15.

<sup>26</sup> *ibid*, pág. 16.

las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades.

Los preceptos contenidos dentro del derecho del trabajo, protegen intereses sociales, hay circunstancias en las que los intereses públicos o privados, no se pueden delimitar por estar inevitablemente ligados, de la misma manera, los intereses protegidos por los preceptos legales son de carácter social y señalan al derecho del trabajo como un derecho y una obligación social, por otra parte, las normas instituyen el salario como el medio para obtener el trabajador y su familia, una vida decorosa. Las condiciones que fomentan y defienden la vida del trabajador y la seguridad social y tantas otras instituciones que podemos mencionar, para ubicarlo dentro del derecho social.

Otra de las explicaciones que presentan los autores, es el hecho que en derecho del trabajo, no sólo atiende a la igualdad en cuanto a su naturaleza humana, sino atiende las desigualdades que se derivan de la clase social a la que pertenecen atendiendo a su condición de trabajador o patrono. Cuando el derecho del trabajo le da una atención especial a los trabajadores, lo hace en atención a su clase social y en consecuencia se debe ubicar al derecho laboral dentro del derecho social.

### **1.7. Objeto del derecho de trabajo**

Comprende regular los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros; así también regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

Méndez Salazar expresa que: “El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes”, “en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo”.<sup>27</sup>

### **1.8. Finalidad del derecho de trabajo**

El fin inmediato del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo. Asimismo muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores y éstos la gran mayoría de veces no cuentan con capacitaciones y talleres que acrecienten su conocimiento y rendimiento en el trabajo.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, pág. 17.

## **1.9. Fuentes del derecho de trabajo**

### **1.9.1. Concepto**

Se conoce por fuente del derecho el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen el contenido de las normas jurídicas laborales.

### **1.9.2. Clasificación**

“Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:” <sup>28</sup>

- a. Fuentes reales o materiales.
- b. Fuentes formales.

#### **1.9.2.1. Fuentes reales o materiales**

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias, del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el

---

<sup>28</sup> *Ibid*, pág. 20.



alma al precepto, o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

Se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

#### **1.9.2.2. Fuentes formales**

Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Debemos tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.

- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.
- e. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

“El derecho se revela, modernamente, ente todo y sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa. Las fuentes formales el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:”<sup>29</sup>

- a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c. Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social).

Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres, etc. Las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

### **1.9.3. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

Méndez Salazar señala: “La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no

---

<sup>29</sup> Méndez Salazar, **Ob. Cit**; pág. 22.

pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”.<sup>30</sup>

### **1.9.3.1. La ley**

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por el contrario otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad.

### **1.9.3.2. Constitución Política de la República**

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país.

Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. “El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del

---

<sup>30</sup> **Ibid**, pág. 23.

trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.<sup>31</sup>

### **1.9.3.3. Convenios internacionales**

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la república, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la república, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

“Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”.<sup>32</sup>

Los convenios se clasifican principalmente en bi y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros res inter alios acta. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países

---

<sup>31</sup> **ibid**, pág. 30.  
<sup>32</sup> **ibid**, pág. 45.

civilizados forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las conferencias internacionales del trabajo; han dado nacimiento a los tratados colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las N.U.

Aunque fuente especial, los convenios puesto que no es lo ordinario generarlo internacionalmente deben considerarse directamente productores de derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del derecho en forma inmediata.

#### **1.9.3.4. Código de Trabajo**

En su Artículo 1 el Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Artículo 15 establece “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

El Artículo 16 establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras”. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

El mismo cuerpo legal en su Artículo 17 regula: “Para los efectos el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Además del Código de Trabajo tenemos como fuentes las siguientes:

- a. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- b. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- c. Ley de Bonificación Incentivo.
- d. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.
- e. Ley de Servicio Civil.
- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.



## CAPÍTULO II

### 2. Contrato de trabajo

#### 2.1. Concepto

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo, que constituye la raíz de su origen y la raíz de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

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

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento. y b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

Posteriormente la definición, señala los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o característicos del contrato, que son: a) Servicios personales, realizar una obra personalmente; este elemento del contrato de trabajo consiste, en que el trabajador se compromete a que él personalmente realizará el servicio pactado o la obra pactada; sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona. b) Dependencia continuada, consiste en que para poder



prestar sus servicios, el trabajador necesita obligatoriamente de la estructura de la empresa del patrono, es decir el patrono le tiene que proveer los instrumentos, herramientas, maquinaria, equipo, utensilios para poder realizar su trabajo. c) Dirección, este elemento, consiste en que todo lo relacionado con el servicio que el trabajador se comprometió a prestarle al patrono, el patrono le puede dar instrucciones u órdenes al trabajador sobre que debe realizar y como lo debe realizar. La dirección puede ser inmediata o delegada; en la primera el patrono da instrucciones directamente al trabajador, mientras que en la segunda puede ser el representante del patrono o en el mismo trabajador; (si hay dependencia y dirección hay relación de subordinación) y d) Retribución, este último elemento consiste en que a cambio del servicio prestado el patrono debe pagarle al trabajador salario.

## **2.2. Elementos del contrato de trabajo**

### **2.2.1. Elementos propios y característicos**

#### **2.2.1.1. Estabilidad**

“Este elemento, persigue garantizar la durabilidad de los contratos de trabajo, y su presencia en el contrato, determina la existencia del principio de definitividad”.<sup>33</sup>

La estabilidad, también es un principio ideológico del derecho del trabajo, y además de encontrarse presente en el contrato individual de trabajo, también la encontraremos en los institutos de la sustitución patronal, y de la suspensión de los contratos de trabajo.

---

<sup>33</sup> Díaz Hernández, Boris Ernesto, **El contrato individual de trabajo y su extinción**, pág. 64.

### **2.2.1.2. Subordinación**

A este elemento se debe que el Código de Trabajo guatemalteco, regule únicamente relaciones de trabajo subordinado.

Llamado dirección o dependencia, es el que determina la existencia del contrato de trabajo, pues a él se debe que exista una línea de mando, que cree la necesaria relación de dependencia entre trabajador y patrono.

### **2.2.1.3. Ausencia de riesgo**

Este elemento permite separar al trabajador de la responsabilidad que implica la ejecución de las labores, pues es mediante la ausencia de riesgo, que se exonera al trabajador del resultado del trabajo, pues es el patrono por ser el trabajo una relación subordinada, quien orienta, ordena y fiscaliza las labores, por lo tanto es a él a quien corresponde asumir el riesgo producto de la ejecución del trabajo.

### **2.2.1.4. Profesionalidad**

El elemento de profesionalidad tiene como finalidad la tecnificación de la mano de obra del trabajador, con el propósito de lograr mejorar stands de calificación de la mano de obra en el mercado.

“En lo que respecta a Guatemala, su presencia es casi desapercibida, pues no existe tecnificación de la mano de obra, lo que hace muy difícil su aparición dentro de contrato”.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> **Ibid.**

## **2.2.2. Elementos materiales o reales**

### **2.2.2.1. El pago del salario**

Configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación de servicio, el pago de la remuneración salarial al trabajador.

### **2.2.2.2. La prestación de los servicios**

Este elemento, configura la obligación principal que tiene el trabajador, dentro de la relación de trabajo, como es el prestar el servicio.

## **2.3. Características del contrato de trabajo**

### **2.3.1. Consensual**

Se perfecciona por el simple consentimiento.

### **2.3.2. Bilateral**

Genera derechos y obligaciones recíprocas.

### **2.3.3. Oneroso**

Tiene finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen. De ahí que sea conmutativo, aunque en la determinación del salario puede darse la

situación que exista una parte cierta y otra aleatoria.

#### **2.3.4. Nominado**

Por su designación, regla general existe un solo nombre: contrato de trabajo.

### **2.4. Perfeccionamiento del contrato**

El contrato puede perfeccionarse de dos maneras:

#### **2.4.1. General**

Forma típica de perfeccionar el contrato, a través de la simple prestación de los servicios, sin que para ello pueda existir la suscripción de documento alguno.

#### **2.4.2. Especiales**

Consiste en la suscripción del contrato y el inicio simultáneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente.

### **2.5. Clases de contrato individual de trabajo**

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en:

### **2.5.1. Por tiempo indefinido**

En esta clase de contrato no se especifica fecha para su terminación. Es el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

### **2.5.2. A plazo fijo**

En esta clase de contrato se debe tomar en cuenta la actividad o servicio. Esta clase de contrato tiene carácter de excepción, y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sin que además la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

### **2.5.3. Para obra determinada**

Este contrato también tiene carácter de excepción, y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin. Es un contrato en el cual el trabajador adquiere el compromiso no de prestar un servicio sino de entregar una obra o un resultado determinado y el patrono se compromete a pagarle una retribución global o de forma alzada, por la entrega de la obra.

## **2.6. Indefinitividad de los contratos**

El contrato por tiempo indefinido como se señaló es el contrato regla general y es precisamente en virtud de él, que la ley laboral, en el Artículo 26, establece que, todo contrato individual de trabajo deberá tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

## **2.7. Contratos individuales de trabajo por su forma de celebración**

### **2.7.1. Contratos escritos**

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

### **2.7.2. Contrato verbal**

Tal como lo señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, esta forma de celebrar el contrato, constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración sólo para determinadas actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.

## **2.8. Función del contrato individual de trabajo**

La función específica del contrato individual de trabajo es la creación o constitución de obligaciones laborales, por esa razón se define como una de las fuentes laborales de los trabajadores y de los patronos.

En un contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes se ve seriamente limitada, ya que el contenido de las obligaciones que se crean a través del contrato individual de trabajo está determinado por las disposiciones que las leyes laborales establecen.

## **2.9. La plena prueba del contrato**

Esta se hace con el documento, y la falta de éste, será imputable al patrono, debiéndose agregar que en caso el patrono no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido, por cualquier autoridad de trabajo, se tendrá por dada la presunción legal de que son ciertas todas las estipulaciones del contrato, afirmadas por el trabajador. Por esta razón no debe ser motivo de preocupación la falta de contrato de trabajo, pues a menos que se trate de una de las actividades excepcionales en las que se pueda celebrar el contrato de manera verbal, la omisión del documento será siempre imputable al patrono y en consecuencia siempre cargará prueba a favor del trabajador.

## CAPÍTULO III

### 3. Organización Internacional del Trabajo

#### 3.1. Primeros congresos internacionales

El gobierno suizo en el año 1889 hizo la invitación a los gobiernos de países industriales a una conferencia preparatoria para el mes de septiembre de ese mismo año, con el objeto de examinar la posibilidad de lograr un acuerdo internacional, poniendo dentro de la agenda los siguientes puntos:

- a. Prohibición de trabajo el día domingo.
- b. Edad mínima para la admisión de menores en las fábricas.
- c. Duración máxima de la jornada de trabajo para los obreros jóvenes.
- d. Prohibición del empleo de menores y de mujeres en las explotaciones, particularmente perjudiciales a la salud o peligrosas.
- e. Restricción del trabajo de noche para los menores y las mujeres.
- f. Ejecución de las disposiciones adoptadas.
- g. Congreso de Berlín.

Recibidas las repuestas de los gobiernos que concurrían al congreso invitado por Suiza, y fijada la fecha para la reunión del 5 de marzo de 1890; el emperador alemán Guillermo VI, envió notas al gobierno suizo incitándolo a que retirara las invitaciones a los gobiernos, ya que Alemania estaba convocando a un congreso de la misma índole. A Suiza le interesaba más el éxito del conclave de ser la sede de uno similar y con el objeto de no entorpecer el desarrollo del derecho internacional laboral, declinó en su intento y retiró las invitaciones formuladas. Otro motivo que impulsó a Suiza a declinar la organización del congreso es que la reunión convocada por Alemania tendría carácter diplomático, por lo cual optó por ofrecerle al emperador alemán su cooperación.



El canciller Bismarck del imperio alemán fue quién convocó a las naciones europeas y a la vez les comunicó los puntos a tratarse; agregando únicamente en relación con la agenda del gobierno suizo, siendo este el punto relativo a la reglamentación del trabajo en las mismas. El congreso de Berlín tuvo tanta relevancia que contó con el deseo de nuevos augurios por el Papa León XIII.

El 15 de marzo de 1890 se celebró la primera reunión de la conferencia de Berlín a la cual concurren delegados de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Hungría, Inglaterra, Italia, Noruega, Holanda, Portugal, Suecia y Suiza. “Las reuniones fueron siete en total y el congreso de Berlín se prolongó hasta el 29 de marzo; en dicho congreso los delegados no firmaron convenios pero si adoptaron recomendaciones sobre los siguientes puntos:”<sup>35</sup>

- a. Prohibición del trabajo minero para las mujeres y menores de catorce años.
- b. Limitación de la jornada de trabajo en las minas y labores insalubres.
- c. Descanso semanal con excepción de las industrias de artículos de primera necesidad o de trabajo continuo.
- d. Fijación de 12 años como edad mínima de admisión al trabajo de 10 años en los países meridionales.
- e. Prohibición del trabajo nocturno para los menores de 16 años y para las mujeres.
- f. Jornada de 11 horas para las mujeres y limitación del trabajo en industrias peligrosas.
- g. Descanso de cuatro semanas después del parto.

### **3.2. Historia de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT ha sido una de las agencias

---

<sup>35</sup> Rodríguez Coronado, Víctor Rolando, **La Organización Internacional del Trabajo**, pág. 7.

multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato. Si se puede extraer una lección de las ocho décadas de historia de la OIT, es que la renovación, el cambio y la adaptación han sido esenciales para su éxito. Creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban injusticia, miseria y privaciones.

Pero sin embargo existió un sin número de personalidades que ya abogaban por la promulgación de una legislación laboral en el campo internacional a partir del año de 1818. “Esta organización se fundó en el Tratado de Paz de Versalles, que en su parte XIII, incluyó disposiciones relativas al trabajo, como normas y principios de carácter general para los Estados contratantes, y dispuso también el establecimiento de una entidad permanente, que procuraría la protección de los trabajadores.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington, el 29 de octubre de 1919. De ahí a la fecha de hoy ha venido funcionando y superándose constantemente la OIT. Su organización interna ha sufrido reformas para actualizar y ampliar sus sistemas.

“La Organización Internacional del Trabajo mantiene firmes las bases que la fundamentan, que la guían y orientan en la marcha al porvenir, asegurando el cumplimiento de su alta misión, esto, es desarrollar programas de beneficio social, de utilidad para todas las naciones, estas bases figuran en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo y vinieron a reafirmarse en la Declaración de Filadelfia, Estados Unidos de América el 10 de mayo de 1944. La declaración indicada comprende los objetivos de la Organización Internacional de Trabajo y tiene el mérito de haber determinado que, a la Organización Internacional

del Trabajo, no solo le corresponde la superación de condiciones de trabajo, sino también la elevación y mejoramiento de las condiciones de vida...”<sup>36</sup>

Asimismo, amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

El texto de la Constitución de la OIT, aprobada en el año de 1919 que ha sido objeto de algunas reformas o enmiendas, dice: “Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social, considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración mínima de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, protección al trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, protección de los intereses de trabajadores contratados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; considerando que, cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países; las altas partes contratantes movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional de Trabajo”.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> **Ibid**, pág. 8.

<sup>37</sup> **Ibid**, 9.

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo intergubernamental vinculado con las Naciones Unidas de acuerdo con los artículos 57 y 63 de la Carta de la Organización de Naciones Unidas, se denominan organismos especializados, estos son organismos autónomos que colaboran con la ONU y entre sí a través del mecanismo coordinador de ECOSOC.

Existen cuatro organismos especializados que en su activar, tienen una estrecha relación con los Derechos Humanos son: a) La organización Internacional del Trabajo (OIT), b) La Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), c) La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), y d) La Organización Mundial de la Salud (OMS).

La OIT formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales:

- a. Libertad sindical.
- b. Derecho de sindicación.
- c. Derecho de negociación colectiva.
- d. Abolición del trabajo forzoso.
- e. Igualdad de oportunidades y de trato.

Otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Asimismo, la OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- a. Formación y rehabilitación profesionales.
- b. Política de empleo.
- c. Administración del trabajo.
- d. Legislación del trabajo y relaciones laborales.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Desarrollo gerencial.

- g. Cooperativas.
- h. Seguridad social.
- i. Estadísticas laborales.
- j. Seguridad y salud en el trabajo.

### **3.3. Legislación guatemalteca del trabajo antes de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo**

Antes de la llegada de los españoles, el trabajo consistía principalmente en la actividad agrícola, la que estaba en un grado razonable de desarrollo; se explotaban también algunos minerales y la textilería, pero en forma rudimentaria, la tierra se cultivaba en forma comunal y su producto se repartía, parte para el que los gobernaba, parte para el sacrificio de sus dioses, parte para el intercambio con otras comunidades y el resto para las familias según su importancia y número.

En la época de la colonia hubo cambios radicales especialmente en el sistema de tenencia de la tierra y las relaciones de trabajo, llegándose a desarrollar en un grado más alto, las formas de trabajo especialmente para los nativos empeoraron ya que a pesar de que existían leyes y reglamentaciones, éstas eran letra muerta.

Hubo preocupación tanto en la época colonial como en la época independiente por legislar en favor de las relaciones del trabajo y así se hizo, pero el problema no se deriva de la ausencia de leyes, sino la ineficacia de las mismas.

Justo Rufino Barrios y su revolución, permitieron adelantos en casi todos los órdenes puso en vigor una serie de leyes entre las que se destaca el Decreto número 175 que entró en vigor el 15 de septiembre de 1877; en éste se plasmaron una serie de normas relativas al trabajo, el Libro Tercero, Título Segundo, Capítulo Catorce, se prescribía que la locación y conducción es un contrato por el que una persona cede a otra el uso de alguna cosa o se obliga a prestarles sus servicios o trabajo personal,

durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida, normaba todo lo relacionado al contrato y sus formas, lo referente a la terminación de la relación de trabajo y a lo que hoy se conoce como indemnización en caso de despido injustificado por el patrono; el pago de daños y sanción por faltas de trabajo. Esta situación permaneció más o menos igual aún después de constituida la Organización Internacional de Trabajo.

### **3.4. Legislación guatemalteca del trabajo después de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo**

Guatemala figura entre los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en el año de 1919 a excepción del período comprendido del año 1939 a 1944.

El 6 de junio de 1947 ratificó el texto que comprende la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus enmiendas. Las relaciones de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo se regulan por sus disposiciones. Antes de este acontecimiento algunas leyes, tales como la ley de responsabilidad civil por accidentes, la ley de obreros que establecía entre otras cosas lo referente a accidentes, obligación de los patronos en caso de ocurrir los mismos; procedimientos para cubrir indemnizaciones y prestaciones de los trabajadores; obligación del patrono en caso de enfermedad, lesión o muerte del trabajador, instituciones que posteriormente fueron desarrolladas por el Instituto de Seguridad Social.

Guatemala, ya como miembro de la Organización Internacional del Trabajo empezó aunque en forma lenta a desarrollar su legislación del trabajo.

En el año de 1925 se creó el Departamento Nacional del Empleo, dependiente de la secretaría de Estado en el Despacho de Fomento, siendo sus atribuciones las

de intervenir amigablemente en la solución de los conflictos, organizar y constituir comisiones de conciliación y de arbitraje y velar por el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos y resoluciones encaminadas a armonizar las relaciones entre los obreros y patronos. Ese fue el primer paso para el establecimiento de los órganos administrativos encargados del control y vigilancia de la aplicación de las normas del trabajo.

En 1926 se emitió la Ley del Trabajo, la cual iba impregnada de las ideas prevalecientes, tendientes a la dignificación de la clase mayoritaria, adoleciendo del defecto de remitirse a las leyes de orden civil de donde aún se regulaba el contrato de locación o conducción. Esta Ley fue influenciada directamente por la OIT y los instrumentos emanados de la misma, ya que en esta ley, ya se reglamentaba lo referente a las jornadas de trabajo, a los descansos semanales, al trabajo de menores y de mujeres.

El derecho de trabajo cobró autonomía gracias a la emisión de la Constitución de 1945.

El Código Civil de 1926 promulgado mediante Decreto 1932, mantuvo la misma regulación del Código Civil de 1877, en el que la autonomía de la voluntad imperaba y perjudicaba grandemente al trabajador que se encontraba en un estado de desigualdad, éstas normas estuvieron vigentes hasta el año de 1945. Inspirado en los principios sociales establecidos por la Constitución de 1945 nació a la vida jurídica el primer Código del Trabajo, mediante Decreto legislativo 330, que entró en vigor el primero de mayo de 1947. Este Decreto vino a derogar una serie de disposiciones que se habían promulgado anteriormente las cuales regulaban aisladamente varias instituciones del derecho del trabajo.

Para concluir es necesario puntualizar que la Constitución de 1945, fue el primer cuerpo legal que se emitió que contenía disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, siendo innegable que desde entonces hasta nuestros días

la Organización Internacional del Trabajo ha sido parte fundamental en el proceso de desarrollo del derecho del trabajo tanto en Guatemala como a nivel mundial.

### **3.5. Estructura de la OIT**

La OIT es la única organización del sistema de las Naciones Unidas que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

La estructura de la OIT está conformada por tres órganos: La Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Cada uno de ellos desarrolla una actividad específica.

#### **3.5.1. Conferencia Internacional del Trabajo**

Reúne todos los años a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros. Los delegados son acompañados por consejeros técnicos. Además de los delegados gubernamentales, los ministros responsables de los asuntos laborales en sus países asisten por lo general a la conferencia e intervienen. Los delegados de los empleadores y los trabajadores pueden expresarse por sí mismos y votar independientemente de sus gobiernos. Pueden perfectamente votar en sentido contrario a los representantes de sus gobiernos así como uno u otro.

La asamblea de los delegados, es el órgano supremo de la organización, porque le corresponden las funciones más altas; por una parte, marcar los lineamientos generales de la política a desarrollar y por otra discutir y aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones de los que saldrá el derecho internacional del trabajo.



La conferencia establece normas laborales internacionales y constituye un foro para el debate de cuestiones sociales y laborales de gran trascendencia para el mundo, constituye el órgano supremo y se reúne habitualmente en junio de cada año en la sede de la OIT en Ginebra, Suiza.

Así también la conferencia supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional. Examina las memorias que todos los Estados miembros han de presentar para facilitar información detallada acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que han ratificado, y acerca de su legislación y práctica respecto de los convenios (ratificados o no) y recomendaciones sobre los cuales el Consejo de Administración haya solicitado la presentación de memorias.

Cada dos años la conferencia establece y adopta el programa de trabajo, asimismo sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. Aprueba también el presupuesto bienal de la organización que es financiado por los Estados miembros y elige al Consejo de Administración de la OIT.

### **3.5.2. Consejo de administración**

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en marzo, junio y noviembre en Ginebra. Dirige el funcionamiento de la OIT, examina el incumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, posteriormente, presenta a la conferencia para su adopción. También elige al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros

son elegidos por la conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, teniendo en cuenta la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

### **3.5.3. Oficina Internacional del Trabajo**

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del director general.

Dicha entidad se encuentra bajo la dirección de un director general, que es nombrado por el Consejo de Administración por un período de 5 años renovables.

Con carácter periódico se celebran reuniones regionales de los Estados miembros para analizar cuestiones de especial interés para las regiones involucradas.

Entre sus funciones principales esta la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida de trabajo de los trabajadores, y en particular, el estudio de las miras a la adopción de convenios internacionales, así como a la realización de encuestas especiales ordenadas por la conferencia o por el Consejo de Administración. Otras de las funciones importantes de la Oficina son la de información a todos los Estados, de resolución de consultas y de divulgación de conocimientos. Así también la de colaboración con los gobiernos que la soliciten: capacitación profesional, sistemas de pleno empleo, higiene y seguridad, difusión de los principios de la seguridad social y preparación de proyectos legislativos. Otra de sus funciones consiste en la elaboración de los proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la conferencia y de los que saldrá el derecho internacional del trabajo.

Las acciones de la OIT se desenvuelven en dos grandes áreas: la actividad normativa y la cooperación técnica.

### **3.6. Fines de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Otro de sus fines es el desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, al mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal.

### **3.7. Las normas de la OIT**

Revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes, habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacional. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

Las normas internacionales de trabajo desempeñan un papel importante en la elaboración de la legislación nacional, incluso en aquellos países en que no se ha ratificado un determinado convenio.

### 3.8. Adopción de normas internacionales de trabajo

Mazariegos Vásquez manifiesta que: “Los convenios internacionales de trabajo son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados por los Estados. Las recomendaciones no se prestan a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta ambos tipos de instrumentos”.<sup>38</sup>

El Artículo 19 de la Constitución estipula: “1. Cuando la conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada o uno de sus aspectos, no prestare en ese momento para la adopción de un convenio. 2. En ambos casos, para que la conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes...”

Los Estados al momento de ratificar un convenio, quedan obligados a cumplirlos; de allí que cuentan con un registro de ratificaciones.

### 3.9. Carácter de las resoluciones

En cuanto a las normas internacionales de trabajo manifiesta Edilmar Mazariegos Vásquez que: “Toda vez se encuentren aprobadas, ratificadas, en este caso por el Estado de Guatemala, tienen validez por sí mismas, es decir, constituyen normas auto ejecutivas propiamente, y requieren para su desarrollo, la emisión de normas de la legislación interna. En caso de inobservancia de algún convenio que ya ha sido ratificado, existe la Oficina Internacional del Trabajo”.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Mazariegos Vásquez, **Ob. Cit**; pág. 45.

<sup>39</sup> **Ibid**, pág. 46.

“De lo expuesto, se deduce que de la ratificación de los convenios, se derivan las siguientes obligaciones:”<sup>40</sup>

- a. El Cumplimiento y estricta observancia de velar por la vigencia de las normas de aplicación inmediata o auto ejecutivas, las cuales por si mismas, constituyen normas que debe cumplir el Estado, las instituciones, los empleadores y los trabajadores, las organizaciones gremiales de ambos, las empresas, los centros de trabajo, todas aquellas personas naturales o jurídicas a quienes se le aplique el convenio. Estas normas no entran en pugna con las provenientes en la legislación de trabajo y ante la existencia de una y otras procede a acatar debidamente el principio consagrado de la norma más favorable para el trabajador.
  
- b. “Llevar a cumplimiento las normas que señalan la obligación de emitir leyes, reglamentos o normas específicas. Generalmente, en estos casos, los convenios no fijan términos, pero en la práctica lo deseable sería generalizar la forma de emitir tales normas antes de la ratificación, o acto seguido de la misma”.<sup>41</sup>

“Adoptar determinadas medidas que los convenios prescriban, tal como establecer una oficina o entidad específica y en cumplimiento de lo anterior, el Estado incurre en responsabilidad, de lo cual ejerce un control la Organización Internacional del Trabajo”.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> **Ibid**, pág. 31.

<sup>41</sup> **Ibid**, pág. 32..

<sup>42</sup> **Ibid**.

### **3.10. Convenios internacionales en materia de derecho de trabajo**

#### **3.10.1. Convenio**

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio, define convenio como: “Contrato, convención, pacto, tratado...” Al referirse a la convención indica: “En sentido general, ajuste y concierto entre dos o más personas o entidades”. Esta acepción es válida tanto para convenio como para pacto o contrato. También, conveniencia y conformidad. De ahí que, con referencia a ciertos usos y costumbres sociales, como el saludo, los regalos, las felicitaciones, se diga que representan un convencionalismo, lo mismo que con relación a aquellas cosas a las cuales se atribuye un valor del que en realidad carece.

La Real Academia de la Lengua Española define convenio como: “Asamblea de los representantes de un país, que asume todos los poderes”.

“Tratado es todo acuerdo de voluntades puesto por escrito, contenido en uno o más instrumentos conexos, concluido entre dos o mas sujetos del derecho internacional”.<sup>43</sup>

#### **3.10.2. Convenio internacional**

“Acuerdo entre dos o más Estados para resolver y regular la ejecución y desarrollo de sus relaciones sobre materias de interés recíproco; como los convenios o convenios postales, monetarias, comerciales. Es, en definitiva un tratado, cuya finalidad no es estrictamente política y que requiere menor solemnidad”.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Larios Ochaíta, Carlos, **Derecho Internacional Público**, pág. 84.

<sup>44</sup> Mazariegos Vásquez, **Ob. Cit**; pág. 34.

### 3.10.3. Convenio internacional de trabajo

Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, como el máximo organismo internacional en esta materia, pueden proponer los asuntos o temas que consideren de mayor interés internacional. Si la conferencia emite su aprobación a tales proposiciones, esta dicta una resolución, encargado, en este caso el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, quien fija las fechas de las reuniones de la conferencia y juntamente con la Oficina Internacional del Trabajo preparan los documentos específicos sobre cada materia.

“Los convenios internacionales del trabajo comprenden, de acuerdo con el sistema que ha seguido la Conferencia Internacional del Trabajo, un preámbulo, disposiciones normativas, disposiciones específicas y artículos finales. En el preámbulo de los convenios se determina los fundamentos esenciales que se tomaron en cuenta para la acción internacional de adoptar el instrumento, indican si se trata de un nuevo convenio, o si ya existen otros sobre esta materia, y en tal caso, la relación que guarda el nuevo convenio con los primeros. Se indica la reunión de la conferencia, lugar y fecha en que ha sido adoptado y la denominación abreviada que podrá utilizarse para citar el convenio”.<sup>45</sup> (sic.)

Los convenios generalmente establecen normas que tienen relación directa con un sin número en materia específica y que indiscutiblemente se refieren a cuestiones de condiciones de trabajo y en cuanto a su ámbito territorial, los convenios internacionales de trabajo, en virtud del proceso de ratificación tienen aplicabilidad en todo el territorio del Estado que los ha ratificado.

---

<sup>45</sup> *Ibid*, pág. 35.

En cuanto a las disposiciones normativas de los convenios, es decir, la parte central y más importante de los mismos, en general indican que comprenden, y en forma expresa según corresponde, señalan las categorías de trabajo que incluye.

### **3.11. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Adoptada en 1998, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de patronos y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La declaración abarca 4 áreas:

- a. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- b. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- c. La abolición del trabajo infantil.
- d. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por consiguiente, la declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la OIT, que han de responder forzosamente a toda una serie de necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio. El programa in focus sobre la promoción de la declaración tiene como propósito fundamental el lograr que los Estados miembros de la OIT lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno cumplimiento. Para lograr



este propósito la OIT ha iniciado una amplia difusión de la declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.

### **3.12. Importancia de los convenios internacionales del trabajo dentro de la legislación guatemalteca**

El derecho del trabajo se caracteriza, por ser tutelar de los trabajadores, debido a que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles protección jurídica preferente. En virtud de lo cual las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo tienen el carácter de orden público y de aplicación general; por lo tanto su observancia es de carácter imperativa.

De tal manera los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados se incorporan a nuestro sistema jurídico y de acuerdo con lo que establece la Constitución Política de la República literal t) del Artículo 102: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Por su naturaleza este tipo de convenios están inmersos a los Derechos Humanos, no sólo porque dentro de la distribución de la constitución están ubicados en el Título Segundo, que se refiere a los Derechos Humanos, sino porque en el

campo del derecho internacional se las ha consignado esa posición, lo que ha ocasionado diferencias en la interpretación entre los juristas.

### **3.12.1. Vigencia**

Los convenios internacionales del trabajo en sus Artículos finales regulan lo relativo a su vigencia. Generalmente establecen, que el convenio entrará en vigencia en la fecha que el director general de la OIT recibe la ratificación de dos miembros de la organización. El convenio entrará en vigencia en la fecha que sea publicado por cada uno de los Estados miembros que lo haya ratificado.

Dentro de marco legal guatemalteco, la ley empieza a regir en todo el territorio nacional, ocho días después de su publicación íntegra en el diario oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo.

### **3.12.2. Interpretación**

Al ser ratificado un convenio, este pasa a ser ley de la república, la que se interpreta conforme a lo que establece el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial que expresa:

El Artículo 10 de dicho cuerpo legal establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: a) La finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;

d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

Por lo tanto los convenios internacionales del trabajo al convertirse en leyes de la república se interpretan conforme las leyes internas.

### **3.12.3. Aplicación**

La Constitución Política de la República en su Artículo 183 establece: Es función del Presidente de la República, a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes; e) Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes; k) Someter a la consideración del Congreso para su aprobación, y antes de su ratificación, los tratados y convenios de carácter internacional; o) ...celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución.

En tal virtud es importante que todo convenio que haya sido ratificado y posteriormente entrado en vigencia, el Estado tiene la obligación de velar por su estricto cumplimiento, en virtud de que este ya es parte de la legislación nacional.

La aplicación de las normas generales del trabajo es objeto de constante supervisión por parte de la OIT. Cada país miembro está obligado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar, en la legislación y en la práctica, cada convenio por él ratificado; al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de patronos y trabajadores que también tienen derecho a presentar información al órgano correspondiente.

### **3.12.4. Sanciones**

El Código de Trabajo, en el Artículo 269 establece: “Son faltas de trabajo y

previsión social, las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.

Del incumplimiento de las disposiciones establecidas en la legislación laboral no es permitido alegar ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario ya que se sancionará de acuerdo a la ley.

En cuanto a los dignatarios, funcionarios públicos que infrinjan la ley, al no aplicar los convenios serán responsables por los daños y perjuicios ocasionados, solidariamente con el Estado.

Así también las organizaciones de patronos y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos, denominados “reclamaciones”, contra un Estado miembro por el supuesto incumplimiento de un convenio que ha ratificado. Si es considerada la reclamación admisible por el Consejo de Administración, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión; el cual presenta un informe con sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración, quien a su vez deberá presentar al país que este incumpliendo dicho convenio.



## CAPÍTULO IV

### 4. Sujetos de la relación individual de trabajo

#### 4.1. Patrono

La palabra patrono proviene del latino patronus, que el castellano, según la Real Academia Española, sirve para designar al titular de un derecho de patronato. En este sentido se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Desde el punto de vista político-social, “el patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países: capital-trabajo”.<sup>46</sup> Al patrono se le considera como representativo del capital no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino también porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada.

El Código de Trabajo en su Artículo 2 establece: “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”.

#### 4.2. Trabajador

Según el Diccionario de la Real Academia Española se llama así a la persona que trabaja de obrero y de jornalero.

El Código de Trabajo en su Artículo 3 establece: “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”.

“Desde un punto de vista genérico debe entenderse por trabajador toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin

---

<sup>46</sup> González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, pág. 130.

productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aun aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario”.<sup>47</sup>

El vocablo trabajador, tiene en la actualidad un carácter general que cubre por igual tanto a trabajadores intelectuales, manuales o materiales, rompiendo así una tradición que los dividía de empleados y obreros; esta división era carente de razón, por lo cuál y en líneas generales se les comprende bajo un mismo rubro, quedando vigentes únicamente algunas diferencias las cuales no se refieren a la naturaleza del vínculo, sino a sus consecuencias como por ejemplo: jornadas de trabajo, ingreso a organizaciones sindicales, etc.

### **4.3. Trabajador extranjero**

Campos Ávalos quien cita a Cabanellas lo define como: “Trabajador extranjero es el que trabaja en país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización”. “...cuando se habla de trabajador extranjero debe darse por sobre entendido que se trata de quienes han ingresado al país legalmente...”<sup>48</sup>

De forma general se puede definir trabajador extranjero como toda persona individual, hombre o mujer, que carece de nacionalidad guatemalteca, es decir que no es nacional ni nacionalizado en el país donde reside y trabaja, que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.

---

<sup>47</sup> *Ibid*, pág. 132.

<sup>48</sup> Campos Ávalos, Rosa Mabelin, **Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo**, pág. 7.

En el Diccionario de Manuel Ossorio se define a trabajador extranjero de la siguiente manera: <sup>49</sup> “Como norma general puede afirmarse que los extranjeros tienen el derecho de trabajar en paridad de condiciones con los ciudadanos en el país de que se trate. Sin embargo, algunas veces se ha limitado ese derecho, como en Francia, donde, por lo menos en algunas épocas, a quienes ingresaban a esa nación se les entregaba un documento de identidad con una anotación prohibitiva de obtener trabajo remunerado”.

En Guatemala y de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República, Ley de Migración Decreto número 95-98; Ley de Nacionalidad, Decreto número 1613; Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto número 72-2001; y, Reglamento de la autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado, Acuerdo Gubernativo 528-2003, se consideran trabajadores extranjeros a: “Todos los extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia con empleadores del sector privado y que se encuentran en las siguientes situaciones:” <sup>50</sup>

- a. Las personas nacidas en territorio no guatemalteco, de padres que no son guatemaltecos.
- b. Las personas nacidas fuera de Guatemala, de padres guatemaltecos que hayan adoptado la nacionalidad extranjera.
- c. Los guatemaltecos de origen que hayan adoptado nacionalidad extranjera, habiendo perdido la nacionalidad guatemalteca.
- d. La mujer guatemalteca casada con extranjero, que renuncia a su nacionalidad y adopta la nacionalidad de su cónyuge.
- e. Los hijos de funcionarios diplomáticos aunque hayan nacido en territorio guatemalteco.
- f. Los nacidos fuera del territorio nacional, casados o unidos legalmente de hecho con nacionales o que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos.

---

<sup>49</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 489.

<sup>50</sup> Campor Ávalos, **Ob. Cit**; págs. 7-8.



- g. Las personas que tengan calidad de refugiados amparados por la Convención sobre el Estatuto de Refugiados (ACNUR).
- h. Los profesionales incorporados a la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- i. Los profesionales graduados en las distintas universidades del extranjero, cuyos títulos sean reconocidos en Guatemala o que formen parte de programas de postgrado, entrenamiento u otras actividades organizadas para desarrollarse en el territorio de la república.

#### **4.3.1. Naturaleza jurídica**

La condición jurídica del extranjero se refiere a la determinación de los derechos y obligaciones que en un Estado tienen los individuos no nacionales de ese Estado; en forma más clara y a manera de un ensayo de definición podemos decir que es: “El conjunto derechos y obligaciones que se atribuyen a los extranjeros, y que configuran su situación jurídica en un Estado”.<sup>51</sup>

Se reduce a la determinación de ¿si se concede a los extranjeros el goce de los derechos, o quedará éste, por el contrario, reservado a los nacionales o subordinado a condiciones especiales? y señala que está íntimamente ligado al de la nacionalidad, pues el Estado que tenga interés en asimilarse muchos extranjeros, procurará hacer fácil la obtención de su nacionalidad y difícil la situación de los extranjeros.

Así también la condición de los extranjeros es resultado de que se les aplique o no ciertas leyes nacionales. Pudiera decirse que es la exposición sintética del derecho internacional privado; algo así como un resumen objetivo de sus conclusiones y así mismo la condición jurídica de los extranjeros se refiere al estudio de los derechos subjetivos y obligaciones jurídicas que, dentro

---

<sup>51</sup> Medrano Valenzuela, Gabriel Antonio, **Las personas extranjeras en el derecho guatemalteco**, pág. 23.

de cada país corresponden a los extranjeros. “La doctrina jurídica denomina en su gran mayoría derecho de extranjería al conjunto de principios y normas que estudian la condición jurídica de los extranjeros. Fue común entre los internacionalistas denominar nuestra materia: derecho internacional jurisdiccional, definiéndolo como el conjunto de reglas que determinan las relaciones entre el Estado y el individuo extranjero”.<sup>52</sup>

La última tendencia de los tratadistas de derecho internacional, tanto público como privado, es considerar la disciplina que estudiamos como derecho internacional de extranjería.

Cada Estado tiene la potestad de emitir sus propias leyes en materia de extranjería, sin embargo éste tiene límites impuestos por el derecho internacional, independientemente de las obligaciones estipuladas con otros países, remitiendo tales límites a la costumbre internacional y a los principios generales del derecho, como fuentes que, en conjunto con los tratados, aplican los tribunales internacionales. Así también se suma el hecho de que varios tratados reconocen la existencia de ese derecho común de extranjería. Al derecho internacional común compete trazar el límite mínimo de los derechos del extranjero, por bajo del cual no puede descender la legislación de ningún país so pena de incurrir en responsabilidad internacional.

#### **4.4. Principios de la contratación de personal extranjero**

Dentro de la legislación comparada existen con relación al trato de los trabajadores extranjeros tres sistemas:

---

<sup>52</sup> *Ibid*, pág. 24.

- a. El de reciprocidad diplomática, que subordina el reconocimiento de derechos y beneficios a lo que se establezca en los tratados en vigor con el Estado al que pertenezcan esos trabajadores.
- b. El de reciprocidad legislativa, que se atiende a la regulación similar en el derecho positivo del país de procedencia de los obreros.
- c. El de igualdad, que otorga, sin condicionada reciprocidad, los mismos derechos laborales al extranjero que al súbito nacional.

El Código de Trabajo en su Artículo 14 recoge el principio de igualdad indicando que a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, así también todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad.

El principio de igualdad constituye una tendencia mantenida en los convenios de la OIT y en la Convención de las Naciones Unidas, los cuales se centralizan en la contratación y en las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros, estableciendo de esa forma dicho principio.

Campos Ávalos quien cita a Cabanellas al respecto indica: “Los beneficios de la legislación del trabajo se extienden, sin requerirse la reciprocidad, tanto a los trabajadores nacionales como a los extranjeros; por ser esta legislación de orden público y de garantía de las relaciones jurídicas derivadas del hecho social del trabajo”.<sup>53</sup>

“El principio de igualdad pretende que el trabajador de cualquier nacionalidad, sea considerado como persona humana antes que ciudadano o miembro de una nación”.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Campos Ávalos, **Ob. Cit**; pág. 11.

<sup>54</sup> Ibid.

## 4.5. Permiso de trabajo de extranjeros

### 4.5.1. Concepto

“Permiso de trabajo es la autorización previa emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que los trabajadores extranjeros puedan prestar sus servicios a empleadores del sector privado, dentro del territorio nacional, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.<sup>55</sup>

Fernández indica que: “la característica más importante del régimen de trabajo de extranjeros es la necesidad de contar con un permiso de trabajo. Lo cual es indispensable para que un extranjero pueda optar a un trabajo en Guatemala”.<sup>56</sup>

Asimismo, indica que el permiso de trabajo es una verdadera autorización para trabajar, el cual se obtiene por los trámites de un procedimiento administrativo.

### 4.5.2. Requisitos para solicitar permisos de trabajo

Para trabajar en el país es necesario contar con un permiso de trabajo. Los requisitos necesarios para solicitar permisos de trabajo son los siguientes:

Empleadores que solicitan autorización para contratar extranjeros como gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales deberán presentar la siguiente documentación:

- a. Presentación de una solicitud por escrito firmada por el representante legal.

---

<sup>55</sup> **Ibid**, pág. 37.

<sup>56</sup> Leodegario Fernández, Mario, **Derecho individual del trabajo**, pág. 60.

- b. Señalar el lugar para recibir las notificaciones (dirección y teléfono).
- c. Documentación que acredite la calidad con que actúa el representante legal de la empresa.
- d. Fotocopia del pasaporte completo autenticada del extranjero a contratar.
- e. Constancia de carencia de antecedentes penales reciente del extranjero a contratar.
- f. Acta notarial en la que conste que el empleador se hace responsable de la conducta del extranjero.
- g. Certificado expedido por contador autorizado donde consten los porcentajes de trabajadores guatemaltecos y extranjeros que trabajan en la empresa.
- h. Fotocopia del nombramiento del extranjero a contratar.
- i. Declaración jurada de que entiende, lee y habla español, si su lengua materna no fuera la española.
- j. Cuando el total de trabajadores extranjeros exceda de dos en la empresa, están obligados a capacitar en forma indirecta.
- k. Acreditar la situación migratoria, presentando el formulario de solicitud de visa o residencia ya presentado en la Dirección General de Migración.

Empleadores que soliciten autorización para contratar técnicos extranjeros:

- a. Presentación de una solicitud por escrito firmada por el representante legal.
- b. Señalar el lugar para recibir las notificaciones (dirección y teléfono).
- c. Documentación que acredite la calidad con que actúa el representante legal de la empresa.
- d. Fotocopia del pasaporte completo autenticada del extranjero a contratar.

- e. Constancia de carencia de antecedentes penales reciente del extranjero a contratar.
- f. Acta notarial en la que conste que el empleador se hace responsable de la conducta del extranjero, por todo el plazo que dure la relación laboral.
- g. Certificado extendido por contador autorizado donde consten los porcentajes de trabajadores guatemaltecos y extranjeros que trabajan en la empresa y salarios que en total devenguen unos y otros con expresión de los porcentajes respectivos.
- h. Título, diploma; con incorporación académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala o documento que acredite su calidad de técnico.
- i. Declaración jurada en la que se haga constar que el extranjero a contratar entiende, lee y habla español, si su lengua materna no fuera española.
- j. Cuando el total de trabajadores extranjeros exceda de dos en cada entidad, presentar declaración expresa del solicitante de que se obliga la capacitación de personal guatemalteco mediante el pago, por cada solicitud de permiso de trabajo, en la cuota establecida por la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, debiendo presentar fotocopia de la constancia de pago.
- k. Formulario de solicitud de visa o residencia ya tramitado ante la Dirección General de Migración.
- l. Fotocopia legalizada del nombramiento del extranjero a contratar en su caso con razón de su inscripción al registro o registros respectivos.

#### **4.5.3. Institución que autoriza permiso de trabajo a extranjeros**

La institución que tiene a su cargo el trámite de autorización de permisos de trabajo de extranjeros es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General del Empleo, siendo en el despacho ministerial, donde se

autorizan los permisos de trabajo a través de la resolución ministerial firmada por el Ministro o Primer Viceministro de dicho ministerio, la cual debe ser refrendada por el Director de la Dirección General del Empleo.

“Dentro de las funciones que ejerce la Dirección General del Empleo se encuentran las siguientes:”<sup>57</sup>

- a. Control y registro de las autorizaciones que se extienden a patronos para la contratación de trabajadores extranjeros.
- b. Control y registro de las empresas que estén legalmente obligadas a preparar técnicos guatemaltecos.
- c. Estudio de los problemas de los trabajadores migrantes.

#### **4.5.4. Plazo del permiso de trabajo**

El plazo máximo de los permisos de trabajo que emite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es de un año, el cual puede prorrogarse por períodos iguales. En el caso de técnicos extranjeros el plazo se prorrogará sólo si dicha entidad lo considera necesario.

El plazo podrá ser prorrogado una vez cumplidos los siguientes requisitos:

- a. Solicitud por escrito, con 15 días de anticipación al vencimiento de plazo.
- b. Acreditar situación migratoria.
- c. Copia de la última ratificación.
- d. Certificación contable reciente de la entidad, si fuere el caso.
- e. Acta notarial de supervivencia del cónyuge o hijos, si fuere el caso.

---

<sup>57</sup> Campos Ávalos, **Ob. Cit;** pág. 56.

#### **4.5.5. Extranjeros obligados a solicitar permiso de trabajo**

- a. Los casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco (a).
- b. Quienes tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos.
- c. Profesionales universitarios extranjeros.
- d. Quienes tienen calidad de refugiados conferida por ACNUR.
- e. Patronos del sector privado que contraten directores, gerentes, administradores, técnicos o profesionales universitarios extranjeros, así como personal extranjero, que no ocupen un puesto comprendido en este inciso.

#### **4.5.6. Extranjeros que no están obligados a solicitar permiso de trabajo**

“Dentro de los extranjeros que no necesitan permiso de trabajo encontramos:”<sup>58</sup>

- a. Comerciante individual propietario de empresa mercantil.
- b. Socios y accionistas de sociedades mercantiles.
- c. Pequeños contribuyentes.
- d. Quienes no trabajen en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado.
- e. Personas que deseen trabajar en misiones diplomáticas.

Para determinar si un extranjero necesita o no solicitar permiso para trabajar en nuestro país es establecer si éste trabajará en relación de dependencia, prestando sus servicios a un patrono del sector privado.

---

<sup>58</sup> *Ibid*, pág. 57.



## **4.6. Condición jurídica de los trabajadores extranjeros**

### **4.6.1 Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución en su Artículo 1 establece: “Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Asimismo, el Artículo 4 indica: “Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...”.

Por otra parte el Artículo 102 inciso n) del mismo cuerpo legal establece: “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones”.

Constitucionalmente en nuestro país no se reconocen diferencias entre trabajadores extranjeros y guatemaltecos, ya que los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos que los nacionales; lo que sucede en la realidad es que no se da cumplimiento en materia laboral a dichos preceptos lo cual tiene repercusiones negativas en los trabajadores extranjeros.

### **4.6.2. Código de Trabajo**

El Artículo 13 del Código de Trabajo establece las condiciones relativas a la contratación de personal extranjero, el cual estipula lo siguiente. “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales...”

Para Cabanellas “imponer un tanto por ciento de obreros nacionales, limitando el número de extranjeros “Son medidas adoptadas en odio al extranjero y parecen recortar las viejas restricciones solo justificables allá en la negra noche del medioevo”.<sup>59</sup>

En la actualidad se considera necesario adecuar dicho artículo modificando el porcentaje de extranjeros que se pueden emplear en virtud de la necesidad de desarrollo económico de nuestro país, siendo esto un obstáculo para atraer inversión extranjera.

El Artículo 14 de dicho cuerpo legal establece: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean... lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”.

El contenido de este Artículo es claro al indicar que en Guatemala todos los trabajadores no importando si son nacionales o extranjeros gozan de los mismos derechos, sin embargo es importante resaltar el incumplimiento que en nuestro país se da de dicha norma.

#### **4.6.3. Convenios Internacionales**

Guatemala ha ratificado varios convenios internacionales en materia de trabajo para proteger a los trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en nuestro país, por lo cual dichos convenios forman parte de la legislación guatemalteca vigente, teniendo todos los habitantes la obligación de respetar y cumplir.

Entre los convenios más importantes ratificados por Guatemala respecto a trabajadores extranjeros tenemos los siguientes:

---

<sup>59</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 368.

- a. Convenio 111 Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
- b. Convenio 97 Trabajadores Migrantes, 1949.
- c. Convenio 19 La Igualdad de Trabajo (Accidentes de Trabajo), 1925.
- d. Convenio 122 Política del Empleo, 1964.

#### **4.7. Obstáculos que atraviesan los extranjeros al solicitar permiso de trabajo en Guatemala**

El principal problema que enfrenta el trabajador extranjero para poder trabajar en nuestro país es el desconocimiento de las leyes.

“Cuando un extranjero ingresa al territorio nacional con la finalidad de prestar sus servicios a cualquier patrono del sector privado se enfrenta con una serie de requisitos, para permanecer dentro del país en forma legal, debe iniciar con solicitar su residencia temporal y visa, siguiendo con la autorización del permiso de trabajo que extiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.<sup>60</sup>

Los problemas más relevantes al solicitar permiso de trabajo, que perjudica a ambas partes de la relación laboral son las siguientes:

- a. Preferencia a trabajadores guatemaltecos.
- b. Situación migratoria.

“Ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan ilegalmente o que, residiendo legalmente no estuvieran habilitados para hacerlo, ni contratados, ni convenir u obtener sus servicios”.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Campos Ávila, **Ob. Cit**; pág. 25.

<sup>61</sup> Cabanellas, **Compendio de derecho laboral**, pág. 89.

En Guatemala la dependencia encargada de verificar que tanto patronos como trabajadores cumplan con las leyes que norman las relaciones de trabajo es la Inspección General de Trabajo.

## **4.8. Accidentes de trabajo**

### **4.8.1. Antecedentes**

A fines del siglo pasado empiezan a surgir las teorías de la responsabilidad objetiva o por el hecho de las cosas, una de cuyas primeras manifestaciones fue la del riesgo profesional, según la cual se hizo recaer sobre el patrono la responsabilidad del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en el ejercicio de sus labores o con ocasión de éstas, y ello con entera independencia que el accidente se hubiera producido por la culpa o negligencia del patrono el cual quedaba obligado a resarcir a la víctima o a sus derechohabientes del daño en su capacidad laboral.

El patrono debía probar que el trabajador había creado en su provecho un riesgo y tenía que afrontar sus consecuencias, de las que solo podía eximirse demostrando que el accidente había sido intencionalmente producido por la víctima o debido a su falta grave, de ese modo se llegó a una verdadera inversión de la carga de la prueba. No era ya que el trabajador accidentado tenía que probar la culpa del patrono, sino que era el patrono quien para liberarse de la responsabilidad estaba obligado a acreditar no ya su falta de culpa, sino la culpa grave del trabajador. Finalmente se advierte que esto constituyó, probablemente una de las revoluciones más trascendentales en la historia del derecho.

Es importante destacar que no basta ya aducir la culpa del trabajador sino que se ha de probar que esta fue grave, ya que la culpa leve o de la ocasionada por la imprudencia profesional no exime al patrono de responsabilidad.

En la fijación de la cuantía de la reparación es distinta según el daño sufrido por el trabajador. Sin embargo cabe afirmar que el accidente pudo haber dejado a la víctima una incapacidad meramente temporal, una incapacidad parcial permanente para el trabajo o una incapacidad absoluta permanente. Y aún dentro de esta última calificación, entra en lo posible que haya quedado incapacitado como gran invalido, para desenvolverse en los menesteres de la vida diaria y necesite auxilio de otra persona. Si el accidente ha producido la muerte del trabajador, la indemnización corresponde a sus derechohabientes.

Si bien en una acepción general se entiende por accidente de trabajo el daño que se produce de manera súbita y violenta en el sentido laboral, esa idea no es aplicable, ya que se puede estar representado por una dolencia latente que es revelada por el trabajo, así como por una enfermedad específica del trabajo o genérica ocasionada en el trabajo.

#### **4.8.2. Concepto**

Se deriva del latín *accidens*, su significado varía; el cual puede ser un fenómeno que guarda relación con una actividad o cosa, otras veces es una eventualidad muy remota, que perjudica sin dañar personalmente y desde el ámbito laboral es aquel suceso involuntario que origina un daño al trabajador.

“Accidente es el acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desordena y deteriora un bien mueble, inmueble o el organismo de una persona. Los accidentes de trabajo pueden ser: Accidente material, cuando daña bienes muebles o inmuebles, también reciben el nombre de costos; y accidente personal, lleva implícito un daño a las personas. (lesión o muerte)”.<sup>62</sup>

Es la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior, también se le puede definir como el suceso anormal resultante de una

---

<sup>62</sup> Rodríguez Gil, Flor de María, **Los accidentes de trabajo: las causas mas frecuentes que lo producen**, pág. 58.

fuerza imprevista y repentina, sobrevenida por el hecho del trabajo y que determina lesiones en el organismo.

Accidente de trabajo para es “Aquel que ocurre a un empleado durante la prestación de su trabajo, causándole un daño al cuerpo, capaz de producirle una disminución o la anulación de su capacidad física”.

Rodríguez Gil señala que: “La mayoría de autores coinciden en la siguiente definición de accidente de trabajo como: “Aquel que tiene como causa el desempeño del trabajo subordinado y cuyos daños son producidos en las personas, en forma de lesiones, incapacidades y la muerte”.<sup>63</sup>

Nuestro Código de Trabajo no define accidente de trabajo. El Acuerdo número 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social define accidente de trabajo como: “Toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufre una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, sea o no con ocasión del trabajo”. Esta definición deja claro que el IGSS no protege solamente a la clase trabajadora sino también a sus familiares o beneficiarios.

Se puede concluir que accidente de trabajo “es un hecho originado en ocasión del trabajo, que de forma súbita, anormal, momentánea y exterior, produce una lesión, transitoria o permanente, en la integridad corporal (tomándose como la unión psicofísica) de la persona, en su calidad de trabajador, que le merma su capacidad para el sostenimiento económico de sí mismo y de sus dependencias económicas”.<sup>64</sup>

“La importancia de utilizar la expresión de accidente de trabajo o del trabajo en vez de accidentes en el trabajo, radica en que: “la primera, es mucho más amplia al abarcar accidentes cuya causa directa o indirecta, es el trabajo; o cuando no se realiza propiamente en el centro del trabajo, sino con ocasión del

---

<sup>63</sup> **Ibid**, pág. 62.

<sup>64</sup> **Ibid**.

trabajo. Por el contrario la expresión en el trabajo, únicamente comprende los accidentes que se producen en el tiempo y lugar donde se labora”.<sup>65</sup>

Nuestro Código de Trabajo en el Título Quinto regula las medidas de higiene y seguridad que deben adoptar los patronos para prevenir y evitar accidentes de trabajo, protegiendo eficazmente la vida de los trabajadores.

### **4.8.3. Elementos del accidente de trabajo**

#### **4.8.3.1. Elementos estáticos**

##### **4.8.3.1.1. Un trabajador que ejecuta trabajo por cuenta ajena**

Es requisito indispensable que el accidente se produzca con ocasión del trabajo, debe producirse durante la ejecución del trabajo, en el lugar del trabajo y bajo la dependencia directa o indirecta del patrono.

##### **4.8.3.1.2. Fuerza lesiva o agente energético que provoca la lesión**

Las fuerzas lesivas pueden ser de origen mecánico, técnico, eléctrico, energético, psíquico, tóxico. Al mencionarse que ésta debe ser exterior, debe intervenir un agente productor extraño a la constitución orgánica de la víctima, ejemplo una herramienta, una máquina. La causa exterior es el elemento intrínseco y no debe confundirse con la productora del accidente.

---

<sup>65</sup> **Ibid**, pág. 57.

La fuerza lesiva debe ser instantánea, de breve duración en cuanto al hecho en sí del accidente, los efectos pueden ser mediatos o inmediatos.

La violencia es otra de las características de la fuerza lesiva, el traumatismo, el choque productor derivado del contacto con el cuerpo de la víctima, aunque su acaecimiento no es esencial.

#### **4.8.3.1.3. Lesión al cuerpo humano**

Se entiende por lesión todo daño, alteración en la anatomía de un órgano, es una vulneración al cuerpo humano; aunque la causa sea un proceso patológico o un traumatismo.

Si no hay lesión no hay accidente por lo que este es elemento indispensable para que exista un accidente de trabajo, siendo además esta la consecuencia del accidente de trabajo.

### **4.8.3.2. Elementos dinámicos**

#### **4.8.3.2.1. Relación de causalidad trabajo-fuerza lesiva**

La relación causal debe estar enfocada en que el origen es el trabajo y su consecuencia es la fuerza lesiva resultante. Para su estudio puede dividirse en:

##### **a. Cronológico**

Establece que la fuerza lesiva depende del trabajo cuando el accidente se produce en la jornada laboral. Se excluyen los accidentes producidos fuera de la jornada de trabajo y cuya causa



se halla en el trabajo (aquellos que se producen al ir o volver del trabajo).

b. Topográfico

La fuerza lesiva tiene su origen en el trabajo. Cuando el accidente sucede en el lugar de ejecución de la labor, o en el ejercicio de un trabajo.

c. Etiológico

Existe accidente de trabajo cuando la fuerza lesiva procede del trabajo, sin considerar tiempo y lugar solo el nexo causal.

#### **4.8.3.2.2. Relación de causalidad fuerza lesiva-lesión**

La conexión causal procede de que la fuerza lesiva es la causa y el efecto es la lesión, la cual debe proceder del trabajo siendo este la causa que motiva el accidente. El asunto se torna difícil cuando concurre la concausa.

a. Concausalidad

Se puede definir como el conjunto de dos o más fuerzas causales que agravan o amplían la lesión; cuando esas fuerzas se acumulan, con ocasión del trabajo producen un accidente de trabajo, surgiendo la interrogante de cuando una fuerza procede o no del trabajo. Para determinar el valor y efecto de estas concausas, se pueden clasificar dependiendo del momento en que se producen en tres grupos:

#### Concausas anteriores

Estas se presentan con anterioridad en el trabajador y al momento de ocurrir el infortunio, contribuyen al desarrollo y resultado del mismo.

#### Concausas simultáneas

Tienen origen al mismo tiempo que el accidente de trabajo u ayudan a agravar sus efectos.

#### Concausas posteriores

Se presentan después a la causa productora del accidente provocando alteraciones en el desarrollo o resultado del accidente.

### **4.8.4. Clasificación de los accidentes de trabajo**

#### **4.8.4.1. Accidentes que producen incapacidades**

##### **4.8.4.1.1. Incapacidad temporal**

Este tipo de incapacidad produce la pérdida de facultades que imposibilitan parcialmente a la persona que la sufre por un tiempo en la realización de su trabajo. Se caracteriza por que la víctima después del tiempo, que dura su rehabilitación recupera íntegramente su aptitud para el trabajo. Este tipo de incapacidad produce la pérdida de facultades que imposibilitan parcialmente a la persona que la sufre por un tiempo en la realización de su trabajo.

El reglamento de prestaciones en dinero, Acuerdo 468 del IGSS en su Artículo 14 establece: "Incapacidad temporal es, el lapso dentro del cual la víctima de un accidente requiere y recibe

tratamiento médico o asistencial hospitalario y que lo imposibilita para desempeñar su trabajo normal. Se inicia con la declaratoria del médico del instituto y termina cuando el afiliado esté en aptitud de reanudar el trabajo, con la finalización del caso; con la consolidación y cicatrización de las lesiones; curación de los trastornos funcionales del accidentado; o con la declaratoria de incapacidad permanente (prolongada). Todo según lo disponga el médico tratante al expedir el dictamen final que corresponde.

#### **4.8.4.1.2. Incapacidad permanente parcial y total**

La incapacidad permanente parcial, produce disminución de las aptitudes y facultades de la persona para trabajar, se caracterizan por ser incurables y solo eventualmente pueden desaparecer totalmente, asimismo disminuyen solo en parte la capacidad de trabajo de la víctima y no le impiden ejecutar otros trabajos.

En cambio la incapacidad permanente total produce pérdida absoluta de facultades y aptitudes que imposibilitan desempeñar cualquier trabajo, esta se caracteriza por ser incurable, la cual conlleva la inhabilitación absoluta del trabajador para realizar cualquier actividad.

#### **4.8.4.1.3. Invalidez**

Este término es utilizado para designar el estado de las personas que padecieron o padecen una incapacidad en sus diferentes grados y durante períodos relativamente largos, se caracteriza porque posee carácter más permanente, un tiempo más

largo en comparación con la incapacidad para el trabajo y la reducción en la capacidad de ganancia es inicial, siendo previsible que al prolongarse por períodos más extensos se convierte en una invalidez.

Para establecer la invalidez, se deben analizar los exámenes técnicos médicos, informes de autoridades medicas y los rendidos por el servicio social del instituto.

#### a. Grados de invalidez

##### Invalidez parcial

Cuando el asegurado esta incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33%, pero sin exceder del 50%.

##### Invalidez total

Cuando el asegurado esta incapacitado para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibía comúnmente.

##### Gran invalidez

El asegurado esta incapacitado para obtener alguna remuneración y necesita de manera permanente la ayuda de otra persona para efectuar las actividades de la vida cotidiana.

En Guatemala no existe una diferencia establecida entre incapacidad permanente y la invalidez, los reglamentos internos del IGSS, establecen únicamente los porcentajes de incapacidad de la victima de los cuales depende la clasificación de la invalidez.

Según la doctrina la incapacidad, es la disminución en la capacidad de ganancia que sufre la victima de un accidente de

trabajo, durante un período de tiempo; y la invalidez consiste en la disminución o pérdida de capacidad de ganancia de forma definitiva y permanente.

#### **4.8.5. Accidentes que producen lesiones definitivas que no constituyen incapacidad**

“Entre las lesiones definitivas que no constituyen incapacidad están las mutilaciones o deformaciones; no representan incapacidad permanente para el trabajo, sino una merma en la integridad física del trabajador”.<sup>66</sup>

Según Mera Manzano, “estas mutilaciones son indemnizadas como en capacidades permanentes parciales, pues se repara la merma sufrida por el trabajador en su patrimonio físico o integridad corporal, aunque no tengan consecuencias de tipo laboral”.<sup>67</sup>

En nuestro país ocurre en la misma forma, debido a que estas mutilaciones (daño físico irreparable o trastorno funcional definitivo), se incluyen dentro de las incapacidades permanentes proporcionando a la víctima una prestación posterior.

#### **4.8.6. Accidentes que producen la muerte**

Hay accidentes de trabajo que pueden producir la incapacidad absoluta de las funciones vegetativas de una persona, el fallecimiento de la víctima del riesgo de trabajo, dando como resultado prestaciones económicas entre las que podemos mencionar: gastos para el sepelio y pensiones económicas para los beneficiarios del causante.

---

<sup>66</sup> *Ibid*, pág. 76

<sup>67</sup> Mera Manzano, Rubén, *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, pág. 71.

En lo que respecta a los trabajadores extranjeros, su Artículo 13 establece la prohibición a los patronos de emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas devenguen. Existen dos excepciones: cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad; cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el organismo ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural o cuando se trate de centroamericanos de origen.

#### **4.8.7. Trabajo sin riesgo**

Las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo siguen planteando un grave problema, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. La OIT calcula que hay 250 millones de accidentes de trabajo al año, y por lo menos 335 mil muertes se ocasionan por tales accidentes.

El programa Safe Work es un modo de atender esta grave situación. Sus objetivos fundamentales son:

- a. Suscitar en todo el mundo el interés por las dimensiones y las consecuencias de los accidentes de trabajo.
- b. Promover una protección básica para todos los trabajadores, acordes con las normas internacionales del trabajo.
- c. Realzar la facultad de los estados miembros y de la industria de idear y aplicar una política y unos programas de prevención y de protección eficaces.

La OIT está desarrollando una campaña mundial con miras a conseguir que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano, por un lado, y a crear un programa integrado de apoyo directo a los Estados miembros y a la industria, por otro. El programa se basa en los ideales y principios universales enunciados en las normas de la OIT, pero se regirá por las circunstancias propias de cada país en su ejecución y se amoldará a la situación nacional, habida cuenta de las diferencias de naturaleza y de los tipos de peligro inherentes al nivel de desarrollo y a la índole de su economía.

#### **4.8.8. Indemnización**

##### **4.8.8.1. Concepto**

“De la indemnización en sentido genérico podemos decir que es el acto de resarcimiento por medio del cual una persona retribuye a otra una suma de dinero, en compensación por los daños y perjuicios que le ha ocasionado con motivo de un acto ilícito culpable. La indemnización es de contenido netamente patrimonial y se produce como una reacción del derecho contra la persona que ha ocasionado un daño material o moral a otra”.<sup>68</sup>

“El término indemnización es propio del derecho civil de éste lo toma el derecho laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos”.<sup>69</sup>

López López quien cita a Cabanellas define la indemnización como: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal es la que se funda en la

---

<sup>68</sup> López López, Víctor Rogelio, *Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco*, pág. 51.

<sup>69</sup> *Ibid.*

antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal”.<sup>70</sup> De ahí que se utilicen como sinónimos las locuciones de indemnización por antigüedad o indemnización por despido.

“Como noción general, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo, imputable al obrero o empleado. Para justificar gráficamente la necesidad de este resarcimiento, Capitant y Cucho señalan que la rescisión del contrato de trabajo, aun precedida del preaviso o acompañada del mismo, puede formularse en condiciones tales, que le infiera a la otra parte un perjuicio trascendente”.<sup>71</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 82 señala: “ ... por razón de despido injustificado del trabajador..., el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan, a un año, en forma proporcional al plazo trabajado...”

Se debe indemnizar en la relación laboral al trabajador cuando de manera repentina se le indica que ha sido despedido injustificadamente, es decir cuando se le ha separado de su trabajo sin que exista responsabilidad de su parte, causándole de esta manera un daño por lo que el patrono está obligado a resarcirlo mediante la figura de la indemnización.

---

<sup>70</sup> **Ibid**, pág. 54.

<sup>71</sup> Moratalla Bonilla, Ana Patricia, **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral**, pág.



#### 4.8.8.2. Naturaleza jurídica de la indemnización

La naturaleza de indemnización por el despido sin justa causa, ha sido objeto de distintas teorías, a fin de aclarar los fundamentos de la indemnización deben buscarse en los elementos característicos de la institución, el fin que persigue, el cual es evidentemente, conciliar intereses opuestos entre los empleadores y los empleados en el caso de una terminación del contrato de trabajo de duración indeterminada por el empleador.

Moratalla Bonilla quien cita a Cabanellas expresa. “Roto el contrato de trabajo, por despido directo o indirecto del trabajador, subsiste la obligación patronal de abonarle al despedido o auto despedido una suma igual a la que habría percibido de no haberse producido el cese súbito en los servicios. Ahora bien, lo que el trabajador recibe, aunque medido como salario no es sino una indemnización que coincide, en la cuantía, con la retribución laboral que podría haberle correspondido. De no ser eso, el empresario podría aducir carencia de causa jurídica, con el consiguiente, derecho a repetir la totalidad o parte de lo abonado por tal concepto, siempre que el trabajador encontrare colocación igual o mejor retribuida antes de finalizar el contrato. Pesa también en esta integración la lesión moral que significa verse despedido y la pérdida de oportunidades, entre ellas la posibilidad de revisar el despido por reconsideración de las partes antes de la consumación de la cesantía”.<sup>72</sup>

Asimismo, manifiesta: “Es una reparación pecuniaria de naturaleza salarial”. “Se estima que existe un nexo de causalidad entre la actividad desplegada por el trabajador y la indemnización por ruptura del contrato de trabajo: Su fundamento se halla precisamente en la antigüedad del

---

<sup>72</sup> *Ibid*, pág. 40.

trabajador. Resulta notoria la redundancia de justificar una institución por su exclusivo nombre. Además, si el despido no le infiere atentado a la antigüedad del trabajador (y esto es posible si el despido encuentra nuevo empleo donde se le reconoce la previa antigüedad profesional), tendría que desaparecer esta indemnización, entonces sin base legal alguna. El trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios económicos que le origina la ruptura del contrato de trabajo, tanto por la disminución patrimonial o daño emergente como por la pérdida o frustración del aumento de los bienes, que tipifica el lucro cesante. Se refuerza la tesis recordando que todo incumplimiento obligacional impone que el infractor indemnice el detrimento económico causado, sin negar la base resarcitoria de la indemnización por despido, no se ajusta a los daños y perjuicios inferidos. Un sector de la doctrina juzga que la indemnización por antigüedad sanciona un acto violatorio del empresario, por rescindir sin causa el contrato laboral. La indemnización por despido aparece unida al concepto de desocupación, es imperativo del paro forzoso, porque pone un freno económico al deseo del empleador de desprenderse del personal. Remedia, el menos en parte, y durante algún tiempo la situación del empleado despedido, permitiéndole hacer frente a las necesidades de la vida, de esta forma, tal indemnización ofrece carácter político social por amparar al trabajador frente a un riesgo laboral y atender a su subsistencia mientras encuentra otra ocupación”.<sup>73</sup>

“La teoría del abuso de derecho, que ha sido objeto de controversias por grandes autores, quienes niegan la existencia de un abuso del derecho o más bien, lo considera un acto ilícito, cuando afirma que todo acto abusivo, justamente porque es ilícito, no constituye el ejercicio de un derecho, y el abuso del derecho no constituye una categoría distinta del acto ilícito, agregando que el derecho cesa donde comienza el abuso y no puede

---

<sup>73</sup> *Ibid*, pág. 41.

haber uso abusivo de un derecho, porque un mismo acto no puede ser al mismo tiempo, conforme y contrario al derecho”.<sup>74</sup>

Esa teoría difiere de nuestro sistema jurídico, pues al establecer los jueces el daño originado al trabajador despedido, sistema cuya equidad es indiscutible, solo deben tener en cuenta el daño con relación al futuro y no al pasado, como ocurre en nuestro derecho, al cual considera la antigüedad como base indemnizatoria del empleado en el cargo.

Así también se encuentra la teoría en la que se entiende que el trabajador en el curso de la relación de trabajo adquiere el derecho a la indemnización, que el empleado colaborando en la industria, no adquiere un derecho de propiedad, pero si un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento que ayuda a formar y engrandecer. Este crédito tiene relación directa con el tiempo de colaboración prestada. Esta teoría es objetada pues la retribución que recibe el trabajador es solamente aquella que es pactada y pagada en relación al trabajo prestado; por lo tanto, no puede quedar pendiente ningún crédito a favor del trabajador.

Por su parte Moratalla Bonilla quien cita a Develic indica que: “La indemnización por despido debe ser considerada como una integración del despido”. “Asimismo, indica que las primeras legislaciones sobre la materia no crearon el preaviso sino que trasladaron la institución de otros tipos de locación, como el arrendamiento donde ya existía impuesto por la costumbre. Estas legislaciones advirtieron que, la resolución del contrato de trabajo, la situación del trabajador se presenta mucho más difícil en cuanto que para éste no es fácil encontrar una nueva ocupación, mientras que la

---

<sup>74</sup> *Ibid*, pág. 43.

del patrono se torna más fácil en virtud que este encuentra fácilmente un nuevo trabajador".<sup>75</sup>

#### **4.8.8.3. Características de la indemnización**<sup>76</sup>

El importe de la indemnización no puede ser objeto de compensación, cesión, venta o embargo. Sin embargo, sí puede ser objeto de embargo hasta en un 50% cuando se demande el cumplimiento de obligaciones alimenticias presentes y las que se deban desde los seis meses anteriores al embargo.

- a. Tienen carácter de créditos de primera clase en los juicios universales.
- b. Para efectos de cálculo la continuidad en el trabajo no se interrumpe por causa de enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal, períodos pre-post natales, prisión y demás casos de suspensión total o parcial de los contratos de trabajo.

#### **4.8.8.4. Clases de indemnización**

La mayoría de indemnizaciones previstas en nuestra legislación laboral tienen como origen la terminación de la relación de trabajo.

##### **4.8.8.4.1. Indemnizaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo**

- a. Indemnización por despido injustificado.
- b. Indemnización por despido indirecto.

---

<sup>75</sup> **Ibid**, pág. 45.

<sup>76</sup> López López, Víctor Rogelio, **Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco**, pág. 69.

- c. Indemnización por fallecimiento del trabajador o indemnización post-mortem.
- d. Indemnización por causa de enfermedad, vejez y/o invalidez.
- e. Indemnización por accidentes de trabajo.
- f. Indemnización para contratos a plazo fijo y obra determinada.
- g. Indemnización por quiebra, insolvencia, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o por muerte o incapacidad del patrono.
- h. Indemnización por causas de fuerza mayor y caso fortuito.
- i. Indemnizaciones derivadas de los usos de empresa.
- j. La llamada indemnización universal.

#### **4.8.9. Análisis del Convenio 19 de la Organización Internacional de Trabajo**

El Convenio 19 es relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

La importancia que tiene el adecuar la legislación vigente es el lograr el trato igual en materia de indemnización por accidentes de trabajo tanto de trabajadores nacionales como extranjeros, evitando que se infrinjan los derechos contenidos en el Convenio 19 el cual a pesar de ser ley vigente no es aplicada por las autoridades competentes, lo que conlleva el incumplimiento de dicho convenio.

El Convenio 19 en su Artículo 1 establece: “1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro que lo haya ratificado, y que fueran víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquel, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. 2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, a lo que se

refiere a los pagos que un miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los miembros interesados”.

Este Artículo es claro en cuanto que pretende la igualdad de derechos de trabajadores nacionales y extranjeros en indemnización por accidentes de trabajo, por lo que aquí radica la importancia de legislar específicamente sobre la indemnización a extranjeros.

El Artículo 14 establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”

El contenido de este Artículo es claro en cuanto a que la aplicación de las normas contenidas en el Código de Trabajo son aplicables a todos los habitantes de la República de Guatemala sin distinción de nacionalidad, sin embargo en el apartado específico contenido en el Capítulo V, Título Único referente a la Seguridad e Higiene en el Trabajo comprendido del Artículo 197 al 204 no establece específicamente el derecho que tienen los trabajadores extranjeros a que se le apliquen los preceptos contenidos en dicha norma, en cuanto a crear un ambiente sano y acorde a las necesidades de los trabajadores para la realización del trabajo para prevenir accidentes de trabajo, y si como consecuencia del incumplimiento de la obligación del patrono de evitar un accidente, si este ocurriera, el patrono está obligado a indemnizar al trabajador en proporción al daño causado; asimismo, si el trabajador falleciere el patrono deberá indemnizar a sus derechohabientes, por lo tanto si en estas normas no se menciona específicamente que se aplican a los extranjeros estaría contradiciendo al mismo Artículo 14 que declara la igualdad entre trabajadores nacionales y extranjeros, ya

que en ninguna norma del apartado correspondiente se indica que estas regularán el trabajo de los no nacionales, dando ésta situación pie a la desigualdad de trato a trabajadores extranjeros de los nacionales.

El Artículo 197 del Código de Trabajo regula: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios...”

El Artículo 197 “bis” indica: “...Y si como consecuencia de una situación especial se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ése orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar ésta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos u radicación de mortal.

De lo anterior, cabe señalar que el Convenio 19 regula aspectos fundamentales respecto del trato igualitario entre nacionales y extranjeros, miembros de un Estado parte, en cuanto a los accidentes de trabajo, circunstancia que en el Código de Trabajo en el apartado correspondiente no lo regula específicamente.

En la realidad en materia legislativa con el incumplimiento por parte del Estado en aplicar las normas de este convenio que fue ratificado el 22 de junio de 1961 se denota que desde esa fecha a la actual se han tenido repercusiones negativas en el sector de trabajadores, especialmente extranjeros.

Asimismo, es necesario hacer notar que en el caso de trabajadores extranjeros que presten sus servicios de manera temporal en el territorio de un miembro por cuenta de una empresa situada en otro Estado miembro, éstos podrán celebrar acuerdos que regulen el derecho de indemnización por accidentes de trabajo.

Es importante hacer notar que dentro de la legislación de trabajo vigente no existen leyes o reglamentos en materia de indemnización por accidentes de trabajo de extranjeros por lo que éstos se encuentran en estado de indefensión y desigualdad en el trato con los trabajadores nacionales, incumpléndose así lo establecido en el Convenio 19 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente lo establecido en el Artículo 3 de dicho convenio en el cual los Estados que lo ratifiquen se comprometen a instituir un régimen de indemnización dentro de un plazo de tres años a partir de su ratificación situación que ha sido ignorada en Guatemala.

Asimismo, considero necesario que el Estado a través del Ministerio de Trabajo lleve un control de la cantidad de trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en el país y en qué condiciones, para evitar que se infrinjan las normas contenidas en dicho convenio.

La finalidad principal de regular en forma específica en el Código de Trabajo lo establecido en el Convenio 19 de la Organización Internacional del Trabajo es asegurar la igualdad de trato de trabajadores nacionales y extranjeros y así dar cumplimiento a lo establecido en dicho convenio.



El Estado de Guatemala no es capaz de dar cumplimiento al Convenio 19 de acuerdo a lo que regula la Organización Internacional del Trabajo, por lo que puede recurrir al Artículo 4 del mismo convenio para poder prestar mutuamente asistencia con otros Estados que lo han ratificado y así facilitar la aplicación del convenio.

## CONCLUSIONES

1. De conformidad con la Constitución y los compromisos internacionales suscritos por Guatemala, los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, constituyen leyes en la República y sus preceptos deben ser cumplidos juntamente con las normas contenidas en el código de Trabajo.
2. El Estado de Guatemala, en la práctica no le ha dado a los Convenios Internacionales en materia de derecho de trabajo, la importancia necesaria, debido a que existen una serie de convenios aprobados y ratificados por Guatemala, a los cuales no se les da cumplimiento; ni se hacen esfuerzos por regular o readecuar la normativa vigente en el país.
3. Los Convenios Internacionales de Trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, carecen de medios eficaces de adopción y posterior cumplimiento por parte de los Estados miembros, incluyendo dentro de estos el Convenio 19.
4. Los riesgos de trabajo comprenden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, produciendo daños a la integridad física de los trabajadores representado por lesiones estando el patrono obligado a indemnizar sin hacer distinción entre trabajadores nacionales y extranjeros.
5. La indemnización, en sentido general, es un acto de resarcimiento de contenido netamente patrimonial, por medio del cual una persona retribuya a otra una suma de dinero, en compensación por los daños y perjuicios que le ha ocasionado, incluyendo accidentes de trabajo, estando obligado el patrono a indemnizar al trabajador, no debe excluirse de tal definición la aplicación de la misma a trabajadores extranjeros que han sufrido accidentes de trabajo.

6. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que regulan la materia de trabajadores extranjeros tienen la tendencia de proteger jurídicamente a los trabajadores extranjeros no importando su residencia específicamente el Convenio 19, en el goce de sus derechos laborales de toda discriminación y garantizar la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros.

## RECOMENDACIONES

1. Es de vital importancia la necesidad de que el Congreso de la República regule en una legislación específica la situación de los extranjeros en relación a la indemnización por accidentes de trabajo, ya que en el apartado específico contenido en el Título Quinto, Capítulo Único Higiene y Seguridad en el Trabajo comprendido del Artículo 197 al 204 del Código de Trabajo que no establece específicamente los derechos que éstos tienen y que les deben ser aplicados.
2. El Ministerio de Trabajo a través de la oficina correspondiente debe velar por el estricto cumplimiento de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, ya que no se puede aplazar su cumplimiento debido a que estas imponen obligaciones precisas, las cuales deben ser objeto de reforma en la legislación nacional.
3. El Ministerio de Trabajo a través de la oficina correspondiente debe velar por el cumplimiento de los Convenios internacionales ratificados por Guatemala, incluyendo los relacionados a la situación de trabajadores extranjeros ya que los mismos son de cumplimiento obligatorio en virtud de que forman parte de la normativa vigente del país.
4. Que inmediatamente al ser aprobado y ratificado un Convenio internacional en materia laboral éste debe de ser de observancia general y obligatoria, por lo tanto, el Organismo Legislativo, debe cumplir con su función de adecuarla a la normativa vigente y poder así, hacer posible su cumplimiento.



## BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10<sup>a</sup>. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. 2t., 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CAMPOS ÁVALOS, Rosa Mabelin. **Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2004.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2<sup>a</sup>. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo** 2t., 1 vol.; 9<sup>a</sup>. ed.; Ed. Porrúa.

DÍAZ HERNÁNDEZ, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.

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

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5<sup>a</sup>. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

GRAMAJO SANDOVAL, Ramón. **Los Convenios internacionales y su influencia en la legislación guatemalteca del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 2t., 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1981.

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

LÓPEZ LÓPEZ, Víctor Rogelio. **Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 1988.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MEDRANO VALENZUELA, Gabriel Antonio. **Las personas extranjeras en el derecho guatemalteco.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 1973.

MERA MANZANO, Ruben. **Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.** Madrid, España: (s.e.), 1957.

MORAFLORES URIZAR, Víctor Manuel. **La Organización internacional del trabajo, su estructura, funciones y los convenios ratificados por Guatemala.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1990.

MORATALLA BONILLA, Ana Patricia. **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2001.

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

RODRÍGUEZ CORONADO, Víctor Rolando. **La Organización internacional del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1973.

RODRÍGUEZ GIL, Flor de María. **Los accidentes de trabajo: causas más frecuentes que los producen.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1996.

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 de Guatemala, 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

### **Legislación:**

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

**Convenio 19 de la Organización Internacional del Trabajo.** La Igualdad de Trabajo (Accidentes de Trabajo), 1925.

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República. Decreto número 1441, 1961.



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

**Reglamento sobre protección relativa a accidentes.** Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, 1995.

**Reglamento de Prestación en dinero.** Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS, 1960.