

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



**LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA
NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES
EN EL EXTRANJERO, AL TRABAJADOR
QUE NO GARANTICE LA DEBIDA
PRESTACIÓN DE ALIMENTOS**

ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA

GUATEMALA, ABRIL DE 2008.

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

**LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PARA NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES EN EL EXTRANJERO,
AL TRABAJADOR QUE NO GARANTICE LA DEBIDA PRESTACIÓN
DE ALIMENTOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2008.

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



DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

Guatemala, 28 de agosto de 2007



Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha cuatro de junio del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis del bachiller: Erick Leonardo Muñoz Ayala, quien se identifica con el carné estudiantil 9514101, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES EN EL EXTRANJERO, AL TRABAJADOR QUE NO GARANTICE LA DEBIDA PRESTACIÓN DE ALIMENTOS”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller Erick Leonardo Muñoz Ayala, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller Erick Leonardo Muñoz Ayala, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes para que no se autoricen contratos de trabajo en el extranjero a los trabajadores que no garanticen la debida prestación de alimentos.

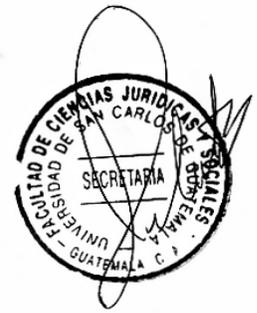


En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente,


Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805
9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102

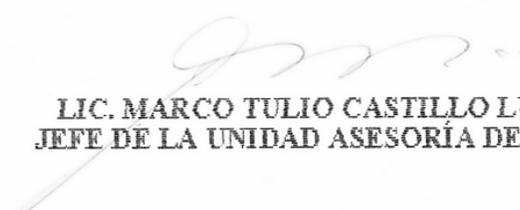
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dos de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DASMA JANINA GUILLÉN FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA, Intitulado: "LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES EN EL EXTRANJERO, AL TRABAJADOR QUE NO GARANTICE LA DEBIDA PRESTACIÓN DE ALIMENTOS".

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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTE
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/silh

Licda. Dasma Janina Gillén Flores
Abogada y Notaria
Colegiada 5365



Guatemala, 12 de octubre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha dos de octubre del año dos mil siete, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller: ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA, intitulada: **“LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES EN EL EXTRANJERO, AL TRABAJADOR QUE NO GARANTICE LA DEBIDA PRESTACIÓN DE ALIMENTOS”**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por el Bachiller ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

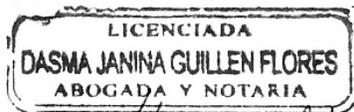
Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegada a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

9ª. Ave. 12-58, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102

exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE a la investigación realizada por el Bachiller ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA que puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



Dasma Janina Guillén Flores
Licda. Dasma Janina Guillén Flores
Abogada y Notaria
Revisora de Tesis
Colegiada 5365

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, trece de febrero del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERICK LEONARDO MUÑOZ AYALA, Titulado "LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA NO AUTORIZAR CONTRATOS LABORALES EN EL EXTRANJERO, AL TRABAJADOR QUE NO GARANTICE LA DEBIDA PRESTACIÓN DE ALIMENTOS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh





DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme dado sabiduría y por haberme concedido hoy todas las bendiciones para llegar a donde estoy.

A MI PADRE: José Muñoz Del Cid, por todo lo que significas para mi en mi vida, eres un padre que admiro y quiero mucho, eres la mitad de lo que yo más quiero y amo en esta vida, y sabes que aunque nunca te lo he dicho te amo y te respeto, me haz enseñado que en la vida hay que ser honesto y correcto y desde pequeño he querido ser como tu.

A MI MADRE: María Rosalba Ayala de Muñoz, porque siempre creíste en mi cuando mi vida no tenia sentido y me enseñaste el camino con tu amor, me enseñaste que hay que luchar por lo que uno quiere, me enseñaste que ser madre no es solo traer niños al mundo sino ser madre es todo lo que tu representas, eres la mejor madre del mundo te amo mamá y sin ti mi vida no tiene sentido.

A MI HERMANO: José Freddy Muñoz (Q.E.P.D.), por todo tu cariño que me diste cuando era niño y por los consejos y tiempo que me dedicaste, te quiero mucho hermano mío, fuiste un gran hermano.

A MI FAMILIA: Por su cariño y apoyo.



A MIS AMIGOS: Por toda la confianza que me han brindado y por todos los buenos momentos que hemos vivido aunque estén lejos los quiero a todos.

AL: Licenciado Otto René Arenas Hernández por toda su confianza, su apoyo, especialmente por guiarme dentro de mi carrera universitaria.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por haberme dado la oportunidad de conocer y aprender y transformarme a ser humilde y profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1. Los ministerios.....	1
1.2. Ministro.....	2
1.3. Definición de Ministerio.....	2
1.4. Función de los ministros.....	3
1.5. Previsión social.....	3
1.5.1. Definición de previsión social.....	4
1.5.2. Principios de la previsión social.....	4
1.5.2.1. Universalidad.....	4
1.5.2.2. Integralidad.....	5
1.5.2.3. Solidaridad.....	5
1.5.2.4. Unidad.....	5
1.5.2.5. La participación.....	5
1.5.2.6. Eficiencia.....	6
1.6. Definición de Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	6
1.7. Recursos asignados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	6



1.8. Metas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	7
1.9. Misión.....	8
1.10. Objetivos.....	10
1.11. Personal.....	11
1.11.1. Personal permanente.....	11
1.11.2. Personal temporal.....	12
1.11.3. Personal por jornal.....	12
1.12. Gastos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.....	12
1.12.1. Gastos corrientes.....	13
1.12.1.1. Gastos de consumo.....	13
1.12.1.2. Rentas de la propiedad.....	13
1.12.1.3. Transferencias corrientes.....	13
1.13. Asignación del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	14
1.14. Actividades centrales.....	14
1.15. El control y registro de las actividades laborales.....	15
1.16. La vigilancia en la aplicación de las normas laborales.....	16
1.17. La formación y capacitación profesional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	17
1.18. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.....	17



Pag.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	19
2.1. Definición de contrato.....	20
2.2. El contrato individual de trabajo.....	21
2.3. Obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.....	21
2.4. Determinación expresa del servicio a prestar en el contrato de trabajo.	22
2.5. Garantías y derechos incluidos en el contrato de trabajo.....	23
2.6. Formalidades.....	23
2.7. Sustitución del patrono.....	24
2.8. Incumplimiento del contrato de trabajo.....	25
2.9. Efectos colaterales de la terminación del contrato de trabajo.....	25
2.10. Clases de contratos de trabajo.....	26
2.11. Tiempo indefinido del contrato de trabajo.....	27
2.12. Contrato individual de trabajo verbal.....	28
2.13. Contrato individual de trabajo escrito.....	29
2.14. Contenido del contrato escrito de trabajo.....	29
2.15. Prueba plena del contrato individual escrito de trabajo.....	31
2.16. La capacidad de contratar y disponer de retribuciones.....	31
2.17. Lugar de la celebración del contrato de trabajo.....	33
2.18. Terminación de los contratos de trabajo.....	37



2.19. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono.....	37
2.20. Despido justificado.....	38
2.21. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador.....	42
2.21.1. La renuncia.....	46
2.21.2. Despido indirecto.....	47
2.21.3. Abandono.....	49
2.22. Terminación del contrato de trabajo por otros motivos.....	49
2.22.1. Fallecimiento del trabajador.....	50
2.22.2. Por fallecimiento del patrono.....	50
2.22.3. Cierre de la empresa.....	50
2.22.4. Vencimiento del plazo.....	51
2.22.5. Fuerza mayor.....	52
2.23. La indemnización.....	55

CAPÍTULO III

3. El derecho de alimentos.....	57
3.1. Breve reseña histórica del derecho de alimentos.....	58
3.2. Definición de alimentos.....	59
3.3. Definición de derecho de alimentos.....	59
3.4. Importancia de los alimentos.....	59
3.5. Fundamento del derecho de alimentos.....	60
3.6. Características legales.....	60



3.6.1. Indispensabilidad.....	61
3.6.2. Proporcionalidad.....	61
3.6.3. Complementariedad.....	62
3.6.4. Irrenunciabilidad, intransmisibilidad, inembargabilidad y no compensabilidad.....	62
3.7. Origen del derecho de alimentos.....	63
3.8. Contenido de la obligación de prestar alimentos.....	64
3.9. Personas obligadas a la prestación de alimentos.....	65
3.10. Orden de prestación de los alimentos.....	66
3.11. Exigibilidad de la obligación de prestar alimentos.....	69
3.12. Cesación en la prestación de alimentos.....	69

CAPÍTULO IV

4. Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la no autorización de contratos de trabajo en el extranjero al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos.....	71
4.1. Definición de trabajo.....	71
4.2. Definición de trabajador.....	72
4.3. El trabajo.....	72
4.4. Derechos sociales mínimos en la legislación del trabajo.....	72
4.5. Fiscalización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar que no se autoricen contratos de trabajo en el extranjero al no asegurar la prestación de alimentos adecuadamente.....	79



CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

Las ofertas de trabajo en otros países, especialmente en Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, han permitido que un buen número de trabajadores guatemaltecos que se encuentran desempleados o bien con empleos que no les generan un salario que les permite la satisfacción de sus necesidades básicas, y ante la falta de empleo, se van al extranjero a trabajar en búsqueda supuestamente de una mejor condición de vida y de un empleo mejor remunerado; dejando a sus familiares en un estado de abandono.

La mayoría de la población guatemalteca que se va al extranjero a trabajar, lleva a cabo en los países de destino trabajos de jardinería, construcción, limpieza y diversos servicios en restaurantes; con un salario promedio de cinco dólares la hora y de lo cual no le envía nada a su familia.

Debido a esa irresponsabilidad es que en la legislación laboral vigente en Guatemala se legisló que previo a autorizar la licencia para que estas personas salgan del país, deben garantizar la prestación de alimentos de manera satisfactoria a quienes dependan económicamente de ellos, para lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe asegurarse por el cumplimiento de dicha obligación. Pero, continúan hoy día existiendo casos en los cuales se extienden las autorizaciones para que los trabajadores se vayan, obviando la obligación de estos de prestar la garantía que la ley establece.



Ello es preocupante, debido a que una de las principales causas de la desintegración familiar es la falta de recursos económicos en el hogar, debido a que la inexistencia de los mismos obliga a que las madres por lo general se queden a cargo de sus hijos buscando los medios económicos para subsistir, teniendo en la mayoría de las ocasiones que dejar abandonados a sus hijos mientras laboran en alguna empresa; debido al abandono del padre al irse a otro país en la búsqueda de mejores fuentes de ingreso.

La hipótesis formulada fue comprobada al determinar que no se deben autorizar contratos de trabajo en el extranjero al trabajador que no garantice la efectiva prestación de alimentos a sus familiares.

Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. Los supuestos formulados también fueron comprobados al establecer la importancia de que los trabajadores guatemaltecos que se van al extranjero en búsqueda de un mejor salario, tengan la obligación de enviarle dinero a sus familias y no dejar a las mismas en el abandono.

El desarrollo de la tesis se dividió en cuatro capítulos. El primer capítulo trata todo lo relacionado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El segundo capítulo da a conocer lo relativo a los contratos de trabajo. El tercer capítulo se refiere a la importancia de la prestación de alimentos. El cuarto capítulo indica la importancia de la intervención el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para no autorizar contratos de



trabajo en el extranjero al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos.

Los objetivos se alcanzaron al determinar la importancia de la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que no permita la autorización de contratos de trabajo en el extranjero, cuando el trabajador no garantice adecuadamente la prestación de alimentos. También se comprobó la hipótesis formulada en el presente trabajo de tesis ya que dicha intervención anotada por parte del ministerio en mención es fundamental.



CAPÍTULO I

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad, en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

1.1. Los ministerios

En un sistema parlamentario la cabeza del Gobierno es el Presidente, quien se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios. El mismo, se encarga de dictar cuantos ministerios existen, como se denominan, cuales son las funciones que llevan a cabo y quien es el que se encuentra al mando. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del Presidente de la República quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos y presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del Consejo de Ministros.



1.2. Ministro

A la cabeza de cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es ser la cabeza política encargada del Ministerio y llevar a la vez enlaces entre el Ministerio y el Gobierno.

”Quien se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio”.¹

1.3. Definición de Ministerio

Es cada una de las partes en las cuales se puede dividir el Gobierno guatemalteco. Por lo tanto, el Gobierno se encuentra dividido en partes funcionales, las cuales se denominan ministerios.

“Gobierno, conjunto de ministros de un Estado. Cargo, dignidad y duración de un ministro. Conjunto de los distintos departamentos en que se divide la administración correspondiente a un Estado”.²

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 250.

² **Ibid.**



1.4. Función de los ministros

Al ministro le corresponde hacer efectivo el cumplimiento del régimen jurídico relacionado con el trabajo, la formación profesional y técnica de los empleados y la debida previsión social, mediante la formulación de políticas laborales, salariales, de salud e higiene ocupacional de Guatemala.

Además, los ministros se deben ocupar de la armonización y promoción de las relaciones de trabajo existentes tanto entre los trabajadores como entre sus patronos. En la labor de tipo preventivo que los mismos llevan a cabo relacionada con los conflictos de trabajo, deben intervenir de conformidad en base a la legalidad y normas del país; propiciando a su vez al arbitraje como el mecanismo de solucionar los conflictos laborales.

1.5. Previsión social

La previsión social es el derecho que le asiste a toda persona de poder tener acceso, al menos a una protección básica y fundamental para la satisfacción efectiva de sus estados de necesidad.

Por lo anteriormente anotado es que Guatemala se organiza de tal manera para lograr el objetivo de contar con modelos al servicio del país. Por ello el Estado es concebido como el principal y único promotor de la política socioeconómica debido a que los programas de previsión social se encuentran incorporados en la planificación



general del mismo. Pero no siempre se ha logrado a través de las políticas anotadas el desarrollo e implementación de un sistema de previsión social equitativo y justo.

El Estado guatemalteco debe llevar a cabo la ejecución de políticas determinadas que se encarguen de asegurar el bienestar de la ciudadanía en lo relacionado a la relación entre patronos y trabajadores.

1.5.1. Definición de previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad le brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono; evitar accidentes de trabajo y desempleo.

1.5.2. Principios de la previsión social

En determinados principios fundamentales se basa la previsión social, siendo los mismos los siguientes:

1.5.2.1. Universalidad

El principio de universalidad es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición



económica y religión.

1.5.2.2. Integralidad

El principio de integralidad consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de la República de Guatemala.

1.5.2.3. Solidaridad

El principio de solidaridad es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca.

1.5.2.4. Unidad

El principio de unidad consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.

1.5.2.5. La participación

El principio de participación consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados



dentro del Sistema de Previsión Social Integral que debe existir en la sociedad guatemalteca.

1.5.2.6. Eficiencia

El principio de eficiencia consiste en utilizar de la mejor forma posible los recursos que se encuentran disponibles, para que los beneficios de la Previsión Social sean prestados de manera suficiente, oportuna y adecuada.

1.6. Definición de Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

1.7. Recursos asignados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Los recursos que se asignan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran orientados básicamente a la ejecución de cinco programas:

- Registro y control de las actividades laborales y sindicales
- Vigilancia y promoción al aplicar las normas laborales



- Promover y vigilar la aplicación de los derechos relacionados con la salud, asistencia social y seguridad de Guatemala
- Servicios de capacitación del recurso humano y de la promoción laboral
- Servicios de recreación a los trabajadores

La ejecución de los cinco programas anotados, tiene como finalidad alcanzar los objetivos de los Acuerdos de Paz en Guatemala.

1.8. Metas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene metas de importancia, como son las que a continuación se señalan:

- Fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Promoción de las relaciones de trabajo
- Impulsar la cooperación y concertación entre patronos y trabajadores, garantizando un papel rector en la política de Gobierno que se relacione con el trabajo y su debido desempeño en la promoción de empleo
- Fortalecimiento de los programas recreativos mediante el mejoramiento y la ampliación de los centros de vacaciones



1.9. Misión

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico de Gobierno, Tratados Regionales y Convenios Internacionales.

El Artículo número 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

También la citada norma regula en su Artículo número 275 que: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.



En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y
- Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

“Sin embargo, el mundo del nuevo milenio tiene que hacer frente a retos de gran importancia. En los dos últimos decenios, la mundialización, la liberalización del comercio y la integración regional, han traído consigo importantes cambios en la



situación económica y social del mundo, que han afectado espectacularmente mercados laborales, las estructuras de empleo y las relaciones laborales”.³

1.10. Objetivos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con objetivos de vital importancia, siendo los mismos:

- Facilitar las condiciones que aseguren el control y registro de actividades salariales, sindicales y de trabajo
- Fiscalizar el cumplimiento de los problemas laborales
- Aprobar, coordinar, evaluar y darle seguimiento a los proyectos de higiene ocupacional
- Facilitar la legalización y el registro de las organizaciones de sindicatos
- Coordinar y presidir la Comisión Nacional del Salario
- Promover el cumplimiento de los derechos laborales a través de inspectorías
- Brindar la asesoría legal a trabajadoras y trabajadores despedidos

³ MINUGUA. **Seminario de derecho del trabajo**, pág. 66.



- Impulsar la formación y organización de comités encargados de la seguridad e higiene en los puestos de trabajo.
- Divulgar y proporcionar los derechos y las obligaciones de trabajo de los grupos vulnerables.
- Mantener, fomentar y administrar los centros vacacionales y recreativos para los trabajadores del Estado y sus familias.
- Ser intermediario entre la oferta y la demanda de trabajo para colocar a las personas en los puestos de trabajo generados por el sector empleador

1.11. Personal

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala cuenta con el siguiente personal:

1.11.1. Personal permanente

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala cuenta con personal que labora de manera permanente, siendo el mismo el siguiente:

- Directivo
- Profesionales



- Técnico
- Operativo
- Administrativo

1.11.2. Personal temporal

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con personal que trabaja temporalmente, siendo el mismo:

- Directivo

1.11.3. Personal por jornal

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con personal que trabaja por jornal, siendo el mismo:

- Los jornaleros

1.12. Gastos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza diversos gastos, siendo los mismos los siguientes:



1.12.1. Gastos corrientes

El Ministerio anotado realiza gastos corrientes los cuales a su vez se dividen de la siguiente manera:

1.12.1.1 Gastos de consumo

Los gastos de consumo que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se dividen en:

- Remuneraciones
- Bienes y servicios
- Impuestos indirectos

1.12.1.2. Rentas de la propiedad

Los gastos de rentas de la propiedad que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social son la base del derecho sobre los bienes intangibles existentes en la sociedad guatemalteca.

1.12.1.3. Transferencias corrientes

Los gastos de transferencias corrientes que realiza el Ministerio de Trabajo y



Previsión Social son la base de la inversión real directa existente en Guatemala y de la formación bruta del capital fijo.

1.13. Asignación del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El presupuesto que le es asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la finalidad de realizar una función de trabajo y previsión social, mediante la cual se tienen que cumplir todas las acciones que se encuentren orientadas a la armonía, conciliación y equilibrio de las relaciones de orden laboral entre los patronos y trabajadores, así como también la promoción del régimen de la previsión social dentro del marco establecido de los Acuerdos de Paz.

1.14. Actividades centrales

Las actividades centrales que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran encaminadas fundamentalmente al apoyo de las políticas y de los programas del mismo y se integran por las unidades de asesoría jurídica, de dirección superior, de planificación, de asuntos administrativos, de la unidad de auditoría interna, de la unidad de administración financiera, de la coordinatura regional, y de los sistemas de información y de asuntos Internacionales de trabajo.

La Dirección de asuntos administrativos se encarga de brindar apoyo al desarrollo óptimo de las actividades que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, mediante la distribución de los recursos, el mantenimiento en óptimas condiciones del edificio y la programación de las compras.

La Unidad de planificación, de cooperación y estadística es la encargada de la preparación de la memoria anual de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también de elaborar el plan operativo anual y los informes de evaluación y seguimiento, de gestionar la asistencia financiera con organismos internacionales.

La Unidad de auditoría interna es la encargada de velar por el control y registro de la información de tipo financiero que existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

La dirección de sistemas de información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga del desempeño tecnológico con el cual debe funcionar el ministerio en nuestra sociedad guatemalteca.

1.15. El control y registro de las actividades laborales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con el programa de control y registro de las actividades sindicales, laborales y de salarios, el cual consiste en diseñar para posteriormente ejecutar las políticas laborales, así como también propiciar el fortalecimiento de las relaciones de trabajo y sindicales en Guatemala, de conformidad con los cambios que ocurren dentro de la administración laboral, velando por el efectivo



cumplimiento del Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo en lo relacionado a la aplicación y a los principios del derecho.

El programa anotado preside la Comisión Nacional del Salario en Guatemala, para el establecimiento anual de un determinado salario, que permita poder cubrir las necesidades básicas mínimas de los trabajadores en Guatemala.

1.16. La vigilancia en la aplicación de las normas laborales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con el programa de vigilancia y aplicación de las normas de trabajo, el cual propicia y facilita el desarrollo económico de las relaciones existentes entre patronos y trabajadores en toda Guatemala, velando por efectivo cumplimiento de las normas de trabajo, para darle cumplimiento a los ocho convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), mediante la existencia de inspectorías de oficio a los puestos de trabajo, al control del cálculo de las prestaciones laborales, a las notificaciones y a la aprobación de reglamentos internos de trabajo.

Mediante la Procuraduría de defensa al trabajador se le proporciona asesoría legal de manera gratuita a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas que han sido despedidos injustificadamente, no habiéndoles cancelado las prestaciones laborales que se merecen.

La unidad de resolución alterna de conflictos se encarga de la promoción de una cultura de negociación para solucionar las disputas existentes y además concertar las



acciones en beneficio de las partes que se encuentren involucradas, llevando a cabo mediación en casos individuales y colectivos. También proporciona asesoramiento a los empleados y empleadores para que cumplan de manera efectiva con las disposiciones de orden legal que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.17. La formación y capacitación profesional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala tiene a su cargo el programa de formación y capacitación del recurso humano en el sector informal, la promoción de labores y la formación profesional mediante el otorgamiento de créditos educativos y de becas, así como la debida certificación de competencias laborales y de políticas de atención a los trabajadores guatemaltecos, en coordinación con organismos internacionales, gubernamentales y no gubernamentales.

1.18. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala

El Artículo número 276 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:



- Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6°. De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;

- Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;

- Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y

- Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es el vínculo de orden económico y jurídico a través del cual un trabajador se encuentra obligado a la prestación de sus servicios personales o bien a ejecutarle una obra de manera personal a otra persona que se denomina patrono, bajo una dependencia de orden continuado y la dirección delegada o bien inmediata de esta última, a cambio de recibir una retribución.

Todo contrato individual de trabajo requiere de regulaciones o de condiciones. El mismo, por ser no formalista se encuentra reducido al mínimo de formalismos ya que puede ser verbal o bien redactado de manera incompleta; debido a que el mismo cuenta con los derechos mínimos del trabajador.

Cualquier contrato implica la existencia de un acuerdo de voluntades, y en aquellos en los que el contenido del mismo es de orden laboral, se refieren a un contrato de trabajo.

La legislación laboral vigente regula en su Artículo 19 que: “Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.



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

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

2.1. Definición de contrato

“Hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”.⁴

⁴ Cabanellas. **Ob. Cit**, pág. 90.



2.2. El contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato”.

2.3. Obligaciones que se derivan del contrato de trabajo

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 20 regula: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:



- A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley”.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente cuando a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de su ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

2.4. Determinación expresa del servicio a prestar en el contrato de trabajo

En el contrato individual de trabajo se debe determinar expresamente el servicio que se va a prestar, pero si ello no ocurre, el trabajador tiene la obligación de llevar a



cabo únicamente el trabajo que efectivamente tenga compatibilidad con las fuerzas del mismo.

La legislación laboral vigente regula en el Artículo número 21 que: “Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

2.5. Garantías y derechos incluidos en el contrato de trabajo

El Artículo número 22 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

2.6. Formalidades

El contrato de trabajo no requiere de mayor cantidad de requisitos al igual que la terminación del mismo. Es importante anotar que cualquier terminación debe constar por escrito, no importando quien haya decidido darle fin al mismo. El Artículo número 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias



de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

2.7. Sustitución del patrono

El Artículo número 23 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hecho u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.



2.8. Incumplimiento del contrato de trabajo

La legislación laboral vigente, regula en el Artículo 24 que: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran en responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

2.9. Efectos colaterales de la terminación del contrato de trabajo

Distintos efectos colaterales existen derivados de la terminación del contrato de trabajo, siendo los mismos:

- La empresa o el empleador pierden habilidades.
- Los trabajadores disminuyen su fuente principal, siendo en su mayoría la única forma de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- Se pierde la relación laboral existente entre patronos y trabajadores, así como con los clientes y proveedores.
- Se produce una fricción entre trabajador y patrono, que en la mayoría de los casos, al no encontrarse dirimida de manera directa, se necesita de la



intervención de entidades administrativas como la Inspección General de Trabajo.

2.10. Clases de contratos de trabajo

El contrato individual de trabajo puede ser de distintas clases, siendo las mismas las que se encuentran reguladas en el Artículo número 25 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.



Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

2.11. Tiempo indefinido del contrato de trabajo

Cualquier contrato de trabajo se debe tener por celebrado en un término indefinido, a excepción de estipulación lícita o bien que se encuentre a prueba en la relación de trabajo.

La legislación laboral vigente en Guatemala, en su Artículo número 26 regula que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrato.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.



2.12. Contrato individual de trabajo verbal

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo número 27 que: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.



2.13. Contrato individual de trabajo escrito

El contrato individual de trabajo se debe extender por escrito con los ejemplares correspondientes, tal y como lo regula el Artículo número 28 de la legislación laboral vigente en Guatemala: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

2.14. Contenido del contrato escrito de trabajo

La legislación laboral vigente regula en el Artículo número 29 que: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;



- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser del contrato por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio comisión o participación que debe recibir el trabajador; sí se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo,

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;



- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

2.15. Prueba plena del contrato individual escrito de trabajo

La legislación laboral vigente en su Artículo número 30 regula que:”La prueba plena del contrato escrito solo 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 estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

2.16. La capacidad de contratar y disponer de retribuciones

Por su parte, el Artículo número 31 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y



disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad, o en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

También, la citada norma en su Artículo número 32 regula que: “Los contratos relativos al trabajo de jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos, y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo”.



2.17. Lugar de la celebración del contrato de trabajo

La legislación laboral vigente en el Artículo número 33 regula que: “Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

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

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.



En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida”.

La citada norma en su Artículo número 34 regula que: “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

- a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;
- b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante. Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;



- c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este Artículo; y

- d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares,



uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos, o en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c), de este Artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar”.

También la citada norma en el Artículo número 35 regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el Artículo anterior, en los siguientes casos:

- Si los trabajadores son menores de edad;



- Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos;
- Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados”.

2.18. Terminación de los contratos de trabajo

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

2.19. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono

Tanto en la práctica como en la teoría laboral, entre los derechos fundamentales del patrono se encuentra el de la libre elección de sus trabajadores, lo cual en un



sentido amplio se traduce en la facultad con la cual cuenta de poder contratarlos cuando necesite de los mismos y despedirlos cuando así también tome la decisión de hacerlo. De ello se puede deducir que el acceso a trabajar es una disposición con la cual cuentan los patronos.

En nuestra sociedad guatemalteca rige la libertad contractual y de despido, excluyendo las limitaciones características que se encuentran contenidas en la norma o bien el producto de acuerdos colectivos. El empleador tiene la total libertad de poder despedir a sus trabajadores cuando exista una causal justificada, y con responsabilidad la cual se traduce en el pago de indemnización cuando el despido es simple, o sea que en el mismo no existió invocación de algún motivo justo.

2.20. Despido justificado

“Despido es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”.⁵

Que un despido sea justificado depende para que se imponga o no el pago de la indemnización. Cuando el despido se encuentra justificado en una causal imputable al trabajador, entonces no le corresponde el pago de la indemnización; pero si no existe causal justificada, si es procedente el pago.

⁵ **Ibid**, pág. 125.



En la legislación laboral vigente en la sociedad guatemalteca se contempla la indemnización como un resarcimiento del daño que se le ocasiona al trabajador al limitarlo, sin causa que medie justificativo, su propio trabajo. Por ello, el justificar un despido, es indudablemente una de las mayores controversias de trabajo a nivel individual.

El Artículo número 77 del Código de Trabajo vigente, regula: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador comete alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia



de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo:
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los



trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



El entendido que siempre que los despidos se funden en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

También la citada norma en su Artículo número 78 regula que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

2.21. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador

El Artículo número 79 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:



- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;



- Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador debe permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad de las disposiciones legales establecidas;
- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere

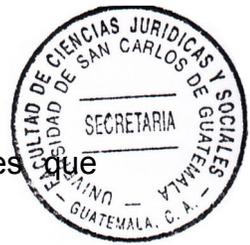


en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

También, la citada norma regula en su Artículo número 80 que: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza así mismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de



prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan”.

2.21.1. La renuncia

La renuncia consiste en un derecho indiscutible con el cual cuenta el trabajador. La misma no conlleva un mayor número de consecuencias o requisitos, a excepción de la obligación de preaviso, así como también de la indemnización.

En desuso se encuentra la institución del preaviso, debido a que son bastante limitados los pocos casos que actualmente se presentan. Al respecto el Artículo número 83 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;



- c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consiente; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Igualmente es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo”.

2.21.2. Despido indirecto

“Despido indirecto es la disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por



parte de un trabajador”⁶

Si las relaciones de trabajo existentes entre obrero y patrón se encuentran deterioradas o en una situación previsible de concluir, las partes deben invocar cualquier circunstancia para la precipitación de la terminación del contrato laboral.

El despido indirecto se justifica en una serie de diversas medidas de situaciones de hostigamiento al trabajador, para que el mismo se aleje y retire de la empresa para la cual labora, y de manera preferente como si fuera una renuncia debido a que así no corresponde el pago de la indemnización al trabajador.

El mismo viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se retire, pero el patrono no se expone de manera directa sino con acciones de orden secundario o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador. En dichos casos, el trabajador, generalmente, alega que el patrono no lo despida de manera directa, sino que acude a dicho tipo de medidas y por ende el retiro del empleado es justificado.

Cuando existe abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede encargarse del emplazamiento del trabajador con el objetivo único de que se le pruebe que efectivamente abandono el trabajo sin justa causa, pero, dicho presupuesto casi nunca ocurre, debido a que generalmente es el trabajador quien alega

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 28.



que fue despedido indirectamente y le corresponde al patrono probar que no existió un despido directo o bien que no existieron causales que provocaran un despido indirecto.

2.21.3. Abandono

Ocurre con bastante frecuencia que el trabajador, sin dar aviso alguno, sencillamente ya no asista a su trabajo. En dichos casos procede dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para el aseguramiento del hecho y la veracidad en la fecha que ocurrió el abandono, dependiendo de la importancia y gravedad de la situación, para lo cual se promueve un juicio en contra de trabajador por haber abandonado su puesto de labores, de lo cual en la mejor de las situaciones, lo que el patrono obtendrá de beneficio es que no pagará la indemnización.

Cuando no se espera acción judicial alguna o bien son montos pequeños del antiguo trabajador, no vale la pena la consignación de las prestaciones de un tribunal, y sencillamente se debe tener a disponibilidad del trabajador el monto correspondiente de sus prestaciones, excluyéndose de las mismas, el monto de su indemnización.

2.22. Terminación del contrato de trabajo por otros motivos

La terminación del contrato de trabajo puede ocurrir por distintas circunstancias, siendo las mismas:



2.22.1. Fallecimiento del trabajador

Si un trabajador fallece, le corresponde a sus dependientes cobrar las prestaciones, lo cual incluye el pago de la indemnización. Debido a que en nuestro medio es bastante frecuente el caso de que una persona tenga a su cargo varios dependientes de distintos núcleos familiares, es aconsejable que dicho pago se realice mediante la Inspección General de Trabajo, o bien de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, haciendo uso de la vía incidental. De la forma anotada, es el tribunal quien decide a quién y en qué porcentajes se lleva a cabo el pago, de manera que para efectos correspondientes del empleador, el pago se tenga por bien realizado y quede entonces finiquitado.

2.22.2. Por fallecimiento del patrono

Dicha situación únicamente ocurre en los casos en los cuales el patrono es una persona individual, debido a que en los casos de la existencia de sociedades, no cabe el supuesto anotado. Cuando la contraparte del trabajador es una persona que fallece, se debe entender entonces que el contrato termina.

2.22.3. Cierre de la empresa

El pasivo laboral de la empresa es uno de los rubros que se tienen que tomar en cuenta cuando ocurre el cierre de una empresa. El pasivo es la suma de las



prestaciones individuales correspondientes de cada empleado, tomando en cuenta la indemnización.

El Artículo número 6 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se será limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieran contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

2.22.4. Vencimiento del plazo

Cuando el contrato laboral finaliza por vencimiento del plazo es una situación de carácter civilista. “Cuando las partes convienen en un plazo determinado para el



contrato, el cumplimiento de dicho plazo pone fin a la relación sin que ninguna de las partes se sienta lesionada; debido a lo cual no procede resarcimiento alguno por concepto de indemnización”.⁷

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 86 regula: “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento

2.22.5. Fuerza mayor

La evolución del trabajo se ha manifestado en la exigencia y manifestación en la práctica, del pago correspondiente a la indemnización de manera global y total, a los trabajadores en aquellos casos de terminaciones motivadas por fuerza de orden mayor. El Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se

⁷ **Ibid**, pág. 32.



extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la



declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.



2.23. La indemnización

Cuando el patrono no prueba la justa causa en la cual se baso para realizar su despido en contra del trabajador, entonces en la aplicación de la inversión de la carga de la prueba, se encuentra la obligación de pagarle al trabajador las indemnizaciones que le corresponden y que se encuentran contempladas en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

El término de indemnización es característico del derecho civil, siendo el mismo tomado del derecho anotado por el derecho laboral guatemalteco. Trae consigo la idea correspondiente a un daño ocasionado, así como también la reparación que debe existir del mismo, siendo el resarcimiento y la indemnización en la mayoría de aspectos sinónimos.

Dentro de la relación de trabajo se tiene que indemnizar al trabajador cuando es despedido de manera injusta, o sea, cuando se le priva del trabajo sin que medie responsabilidad o culpa de su parte. Un trabajador que recibe su sueldo a fin de mes, ajusta su vida en relación a dicho trabajo y del ingreso que percibe. Cuando de manera súbita es notificado que ha sido despedido, se le causa un daño tanto a nivel psicológico como económico. Dicho daño debe ser reparado mediante la indemnización. Si ocurre el caso de que el trabajador es quien renuncia, no se puede invocar la figura anotada y de igual forma si con su conducta está el mismo dando motivos para un despido justificado.





CAPÍTULO III

3. El derecho de alimentos

Consiste en el derecho al conjunto de las prestaciones de asistencia que tiene el hombre, lo cual se traduce en el deber de los alimentos. La institución alimenticia es de interés y orden público.

Todo ser humano que nace debe ser alimentado para lograr sobrevivir, ya sea por sus padres o bien por otros parientes, o por personas ajenas o centros de asistencia social públicos o privados. Pero, únicamente cuando los alimentos son proporcionados por los parientes cercanos o padres es cuando se tipifica la figura de prestación de alimentos, debido a la creación que surge de un vínculo de derechos y obligaciones entre determinadas personas particulares.

Las labores de asistencia social, las cuales no se concretan únicamente al aspecto alimenticio, son las organizadas por su misma naturaleza, desarrolladas y organizadas en beneficio de sujetos indeterminados, y la prestación de las mismas, en los casos individuales, no crea una relación que sea obligatoria de proporcionar los alimentos como es la prestación alimenticia en Guatemala

El derecho de alimentos abarca todo lo que es indispensable para el sustento, vestido, habitación y asistencia médica. Es la relación jurídica en virtud de la cual, una



persona se encuentra obligada a la prestación de alimentos a otra que se llama alimentista lo necesario para su subsistencia.

La figura anotada es una obligación respecto al alimentante o bien un derecho en lo relacionado al alimentista, pero por su misma naturaleza, no es obediente a un principio de inflexibilidad en lo relativo a la exigibilidad y prestación de servicios.

3.1. Breve reseña histórica del derecho de alimentos

Ni el Código Civil del año 1877, ni tampoco el del año 1933 proporcionan un concepto de alimentos. El primero de los mismos se encargó de la regulación conjunta de los deberes entre padres e hijos, en el libro I, título V, capítulo III. El segundo de los códigos le dedicó un título especial, el VIII en el libro I, y posteriormente de manera inmediata el título referente a la patria potestad. El Código Civil vigente, también en el libro I, trata lo relativo a los alimentos en el capítulo número VIII, dentro de su título II, de la familia.

Según lo establecido en el Código Civil de 1877, los alimentos contaban con la característica de ser un derecho inherente al alimentista, y por ende con las características de ser intransmisible, no son objeto de transacción e irrenunciable, a excepción de los bienes que fueron previamente adquiridos por motivo de alimentos, los cuales podían renunciarse, transmitirse o bien compensarse. Dicho código reconoció la proporcionalidad de los alimentos, así como también su incompensabilidad.



3.2. Definición de alimentos

“Los alimentos son las asistencias que por ley, contrato o testamento se dan a algunas personas para su manutención y subsistencia; esto es, para comida, bebida, vestido, habitación y recuperación de la salud, además de la educación e instrucción”.⁸

3.3. Definición de derecho de alimentos

“El derecho de alimentos es la facultad jurídica que tiene una persona denominada alimentista para exigir a otra lo necesario para subsistir, en virtud del parentesco consanguíneo, del matrimonio o del divorcio en determinados casos”.⁹

3.4. Importancia de los alimentos

“Los alimentos constituyen una forma especial de la asistencia. Todo ser que nace, tiene derecho a la vida; la humanidad y el orden público, representados por el Estado, están interesados en proveer al nacido en todas sus necesidades, sean físicas, intelectuales o morales, ya que el hombre por sí sólo, y singularmente en muchas situaciones, es imposible que se baste a sí mismo para cumplir el destino humano. El derecho a la asistencia, en el cual se encuentra comprendido el de alimentos, y el cual la ley no regula de manera igual e indistintamente, debido a que de otro modo se

⁸ Diccionario jurídico. **Ob Cit.**, pág. 30

⁹ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho mexicano**, pág. 199.



fomentaría el vicio, por lo que, al imponer la obligación de dar alimentos, se debe tomar en cuenta las circunstancias y los casos”.¹⁰

“El derecho de alimentos no consiste en el cuasi contrato que para algunos existe entre procreantes y procreados, puesto que se da esta obligación también entre personas que no tienen ese vínculo entre sí, como son los hermanos y los consortes; ni tampoco puede asentarse, según opinan otros, en que es un anticipo a la herencia, porque hay quien tiene derecho a alimentos, y no goza del derecho a suceder a la persona obligada a alimentar.”¹¹

3.5. Fundamento del derecho de alimentos

El fundamento de orden primario de los alimentos se encuentra ubicado en el derecho a la vida del ser humano, pero también lo es la obligación de brindar los medios de subsistencia indispensables al ser que fue traído a la vida. La relación parental es bien determinante, como también es la norma civil vigente en Guatemala.

3.6. Características legales

El derecho de alimentos cuenta con determinadas características que son fundamentales, las cuales se encuentran reguladas en nuestra legislación civil guatemalteca, siendo las mismas las que a continuación se enumeran:

¹⁰ Valverde y Valverde, Calixto. **Tratado de derecho civil español**, pág. 526.

¹¹ **Ibid**, pág. 527.



3.6.1. Indispensabilidad

La indispensable se encuentra regulada en el Artículo número 278 del Código Civil vigente, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala al regular que:

“La denominación de alimentos comprende todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido, asistencia médica y también la educación e instrucción del alimentista cuando es menor de edad”.

3.6.2. Proporcionalidad

La característica de proporcionalidad de los alimentos se encuentra regulada en la legislación civil vigente en Guatemala en el Artículo número 279 al regular el mismo que: “Los alimentos han de ser proporcionados a las circunstancias personales y pecuniarias de quien los debe y de quien; los recibe, y serán fijados por el Juez, en dinero.

Al obligado se le puede permitir que los alimentos los preste de otra manera cuando, a juicio del Juez, medien razones que lo justifiquen”.

También, la citada norma en su Artículo número 280 en lo relacionado con la proporcionalidad regula que: “Los alimentos se reducirán o aumentaran



proporcionalmente, según el aumento o disminución que sufran las necesidades del alimentista, y la fortuna del que hubiere de satisfacerlos”.

El Artículo número 284 de la norma citada regula: “Cuando recaiga sobre dos o más personas la obligación de dar alimentos, se repartirá entre ellas el pago, en cantidad proporcionada a su caudal respectivo; en caso de urgente necesidad, y por circunstancias especiales, el Juez podrá decretar que uno o varios de los obligados los preste provisionalmente, sin perjuicio de que pueda reclamar de los demás la parte que le corresponde”.

3.6.3. Complementariedad

El derecho de alimentos es complementario, tal y como se encuentra regulado en el Código Civil, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 281: “Los alimentos sólo se deben en la parte en que los bienes y el trabajo del alimentista no alcance a satisfacer sus necesidades”.

3.6.4. Irrenunciabilidad, intransmisibilidad, inembargabilidad y no compensabilidad

El derecho de alimentos cuenta con las características anotadas, tal y como lo regula nuestra legislación civil vigente en Guatemala en su Artículo número 282: “No es renunciable ni transmisible a un tercero, ni embargable, el derecho a los alimentos. Tampoco pueden compensarse con lo que el alimentista debe al que ha de prestarlos.



Podrán, sin embargo compensarse, embargarse, renunciarse y enajenarse las pensiones alimenticias atrasadas”.

También es de importancia lo regulado en el Artículo número 292 de la citada norma: “La persona obligada a dar alimentos contra la cual haya necesidad de promover juicio para obtenerlos, deberá garantizar suficientemente la cumplida prestación de ellos con hipoteca, si tuviere bienes hipotecables, o con fianza u otras seguridades, a juicio del Juez. En este caso, el alimentista tendrá derecho a que sean anotados bienes suficientes del obligado a prestar alimentos, mientras no los haya garantizado”.

3.7. Origen del derecho de alimentos

El derecho de alimentos en nuestra sociedad guatemalteca puede ser proveniente de la norma, de contrato o bien de un testamento. Por regla general, es proveniente de la ley. Pero, por testamento, contrato o por ley se puede crear la obligación alimenticia correspondiente a personas que no se encuentren comprendidas en la enumeración legal, en relación a quienes no tengan vínculo de parentesco alguno o bien por parentesco que no les obligue de manera legal a la suministración de los alimentos, tal y como lo regula el Artículo número 291 del Código Civil vigente: “Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los demás casos en que por ley, por testamento o por contrato, se tenga derecho a alimentos, salvo lo pactado u ordenado por el testador o lo dispuesto por la ley, para el caso especial de que se trate.



El derecho de alimentos que provenga de contrato o disposición testamentaria, no perjudica, en ningún caso, la preferencia que la ley establece a favor de los parientes del obligado”.

3.8. Contenido de la obligación de prestar alimentos

La denominación de prestar alimentos abarca todo aquello que es necesario para el sustento, vestido, habitación, asistencia médica y educación del alimentista cuando el mismo es menor de edad. Dicha amplitud legal en lo referente a lo que se debe comprender por alimentos, queda enmarcada al disponer la misma que han de ser los alimentos proporcionados a las circunstancias tanto de orden personal como pecuniarias de quien los debe y de quien los recibe, los cuales serán reducidos de manera proporcional, según la disminución o el aumento de la necesidad que el alimentista tenga.

“En observación aplicable a todas las disposiciones que regulan la materia, en especial vistas conjuntamente, puede afirmarse que las mismas se caracterizan por su flexibilidad, y que su acertada y por lo tanto ecuánime aplicación descansa fundamentalmente en el buen criterio del juez, quien a no dudarlo dispone de un amplio margen de discrecionalidad para ajustar sus resoluciones a la realidad social y económica de las partes interesadas, sin olvidar en ningún momento el aspecto



proteccionista de los alimentos, cuya efectiva prestación puede resultar determinante para el futuro del alimentista”.¹²

Debido a que la denominación de alimentos es bastante extensa y a su vez comprensiva de las diversas circunstancias en la función que realiza como también de satisfactores de diversas necesidades que existen para su realización, en la legislación civil vigente en Guatemala quedó previsto que dicha prestación de alimentos sea fijada a través del juez, en dinero, pudiéndole permitir al alimentante que los mismos sean prestados de otra forma, cuando, al criterio del propio juez, existan motivos que lo justifiquen.

3.9. Personas obligadas a la prestación de alimentos

La legislación civil vigente en Guatemala regula en el Artículo número 283 que: “Están obligados recíprocamente a darse alimentos, los cónyuges, los ascendiente, descendientes y hermanos.

Cuando el padre, por sus circunstancias personales y pecuniarias, no estuviere en posibilidad de proporcionar alimentos a sus hijos, y la madre tampoco pudiese hacerlo, tal obligación corresponde a los abuelos paternos de los alimentistas, por todo el tiempo que dure la imposibilidad del padre de éstos”.

¹² Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**, pág. 68



El Artículo citado preceptúa que cuando el padre, debido a motivaciones personales y pecuniarias, no se encuentre en la posibilidad de otorgar alimentos a sus hijos, y la madre tampoco lo pueda realizar, entonces dicha obligación es correspondiente a los abuelos paternos de los alimentistas, por el tiempo en el cual dure la imposibilidad del padre de los mismos.

Cuando el cumplimiento o el pago de la prestación alimenticia recaiga sobre dos o más personas, la misma se repartirá entre ellas, en la cantidad proporcional a sus ingresos, y en caso de urgente necesidad y debido a circunstancias especiales, el juez puede decretar que uno o varios de los obligados sea quien lo preste de manera provisional, sin perjuicio de que pueda reclamar de los demás la parte que le corresponde. Dicha disposición tiene la finalidad el facilitar la atención pronta de las necesidades del alimentista.

3.10. Orden de prestación de los alimentos

El Artículo número 109 del Código Civil, Decreto Ley 106 regula: “La representación conyugal corresponde en igual forma a ambos cónyuges, quienes tendrán autoridad y consideraciones iguales en el hogar de común acuerdo fijarán el lugar de su residencia y arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la economía familiar”.



El Código Civil vigente en su Artículo número 110 regula: “El marido debe protección y asistencia a su mujer y está obligado a suministrarle todo lo necesario para el sostenimiento del hogar de acuerdo con sus posibilidades económicas.

Ambos cónyuges tienen la obligación de atender y de cuidar a sus hijos, durante la minoría de edad de estos últimos”.

La citada norma en su Artículo número 111 regula que: “La mujer deberá también contribuir equitativamente al sostenimiento del hogar, si tuviere bienes propios o desempeñare algún empleo, profesión, oficio o comercio, pero si el marido estuviere imposibilitado para trabajar y careciere de bienes propios, la mujer cubrirá todos los gastos con los ingresos que reciba”.

También el Artículo número 112 de la norma anotada regula que: “La mujer tendrá siempre derecho preferente sobre el sueldo, salario o ingresos del marido, por las cantidades que correspondan para alimentos de ella y de sus hijos menores. Igual derecho compete al marido en los casos en que la mujer tenga la obligación de contribuir en todo o en parte para los gastos de la familia”.

La citada norma en su Artículo número 115 regula:”En caso de divergencia entre los cónyuges en cuanto al ejercicio de la representación conyugal el Juez de Familia, considerando la conducta de cada uno de los integrantes de la pareja, tanto fuera como dentro del hogar designaran a cuál de los cónyuges confiere la representación



indicando el tiempo por el que se le confiere y las condiciones que debe cumplir el otro cónyuge para recuperar la posibilidad de ejercer nuevamente la misma.

En todo caso la administración se ejercerá individualmente, sin necesidad de declaratoria judicial para tal efecto, en los siguientes casos: 1. Si se declara la interdicción judicial de alguno de los cónyuges 2. En caso de abandono voluntario del hogar o por declaratoria de ausencia; y, 3 Por condena de prisión, el tiempo que dure la misma”.

También la legislación civil vigente ha previsto que cuando existan dos o más personas que tengan el derecho de ser alimentados por la misma persona, y no cuente con recursos económicos suficientes entonces lo hará siguiendo lo preceptuado en el Artículo número 285: “Cuando dos o mas alimentistas tuvieren derecho a ser alimentados por una misma persona, y esta no tuviere fortuna bastante para atender a todos, los prestará en el orden siguiente: 1º.- A su cónyuge; 2º.- A los descendientes, del grado más próximo; 3º.- A los ascendientes, también del grado más próximo; y 4º.- A los hermanos.

Si los alimentistas concurrentes fuesen el cónyuge, o varios hijos sujetos a la patria potestad, el Juez atendiendo a las necesidades de uno y otro determinará la preferencia o la distribución”.



3.11. Exigibilidad de la obligación de prestar alimentos

El Código Civil, Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 287 regula: “La obligación de dar alimentos de ella y de los hijos que tenga derecho a percibirlos. El pago se hará por mensualidades anticipadas, y cuando fallezca el alimentista sus herederos no estarán obligados a devolver lo que éste hubiere recibido anticipadamente”.

3.12. Cesación en la prestación de alimentos

El Código Civil vigente en Guatemala en lo relativo a la obligación de prestar alimentos regula que: “Cesará la obligación de prestar alimentos: 1º.- Por la muerte del alimentista; 2º.- Cuando aquél que los proporciona se ve en la imposibilidad de continuar prestándolos, o cuando termina la necesidad del que los recibía; 3º.- En el caso de injuria, falta daño grave inferidos por el alimentista contra el que debe prestarlos, 4º.- Cuando la necesidad de los alimentos dependa de la conducta viciosa o de la falta de aplicación al trabajo del alimentista, mientras subsistan estas causas; y 5º.- Si los hijos menores se casaren sin el consentimiento de los padres”.

El Artículo número 290 de la citada norma regula que: “Los descendientes no pueden tampoco exigir alimentos: 1º. Cuando han cumplido dieciocho años de edad, a no ser que se hallen habitualmente enfermos, impedidos o en estado de interdicción; y 2º. Cuando se les ha asegurado la subsistencia hasta la misma edad”.





CAPÍTULO IV

4. Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la no autorización de contratos de trabajo en el extranjero al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos

Desde hace varias décadas, las ofertas existentes para trabajar en el extranjero, permiten que muchos trabajadores que se encuentran desempleados en la sociedad guatemalteca o que cuentan con salarios bajos se vayan a otro país en la búsqueda de mejorar su condición económica.

Generalmente, en el país de destino en el cual buscan mejorar su condición económica mediante la obtención de un trabajo con un mejor salario en comparación al que tenían, llevan a cabo trabajos de construcción, de jardinería, limpieza y servicios en restaurantes, pero casi siempre el sueldo que perciben lo utilizan únicamente en beneficio de ellos mismos y no le envían nada a sus familias.

4.1. Definición de trabajo

“Trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.¹³

¹³ Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 376.



4.2. Definición de trabajador

“Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.¹⁴

También el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala define al trabajador al regular en su Artículo 3: “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”.

4.3. El trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo número 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

4.4. Derechos sociales mínimos en la legislación del trabajo

El Artículo número 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que:

¹⁴ **Ibid.**



Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;



- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

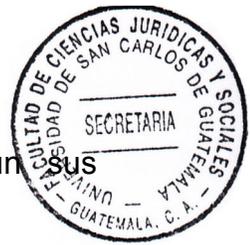
Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;



- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de



la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. 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;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;



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

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un



sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) 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.

- 4.5. Fiscalización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar que no se autoricen contratos de trabajo en el extranjero al no asegurar la prestación de alimentos adecuadamente

La legislación laboral vigente regula en su Artículo número 34 que:

Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

- a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;
- b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el



trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, sí la compañía de éstos se ha permitido.

- c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa al volver al país y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.



El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos, las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

- d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los inicios a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda,



así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

La citada norma regula en el Artículo 35 que:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

- a) Si los trabajadores son menores de edad;
- b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;
- c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y
- d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país

contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.







CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala se encuentra obligado a garantizar un bien supremo superior como es la alimentación de las personas que dependen económicamente del trabajador, a quien previo a cualquier situación debe cumplir con la obligación legal de garantizar la prestación de alimentos a sus familiares.
2. Todo contrato de trabajo implica un acuerdo de voluntades y de formalismos que se dirigen a la forma en la cual se expresa esa voluntad, por lo que el consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo vigentes en la sociedad guatemalteca.
3. El derecho de alimentos consiste en la facultad jurídica que tiene una persona llamada alimentista para exigir a otra lo necesario para subsistir en virtud del parentesco consanguíneo, del matrimonio o del divorcio.
4. El contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico por el cual una persona denominada trabajador queda obligada a la prestación de sus servicios a otra denominada patrono sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata de esta última, a cambio de recibir una retribución por la labor prestada.



5. La causa y el principal motivo que impide que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con la obligación de no otorgar contratos de trabajo en el extranjero al trabajador que no garantice la prestación de alimentos se relaciona con la negligencia de los funcionarios públicos, debido a la burocracia al tramitar permisos para laborar en el extranjero sin tomar en cuenta de que la garantía de la prestación de alimentos es superior a la libre contratación.

6. Aunque la libertad de contratación y de que el derecho del trabajo no se encuentra subordinado a otra rama de las ciencias jurídicas, es un hecho que la libre voluntad contractual cede su soberanía ante una institución superior como es el derecho a la alimentación, reduciendo la autonomía de contratación laboral debido a que primero se debe cumplir con el derecho civil y de familia, a pesar de que ello implique la reducción de la amplitud que la doctrina le reconoce al contrato de trabajo.



RECOMENDACIONES

1. Determinar por parte del Estado de Guatemala las causas que limitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumplir con su obligación de cuidar que el trabajador que se va al extranjero a laborar, efectivamente garantice la debida prestación de alimentos a sus familiares.
2. Garantizar por parte de los trabajadores que se van del país a trabajar para obtener un mejor salario que realmente el mismo será en beneficio de sus familias para que las mismas no se queden desamparadas y sin los medios económicos necesarios y suficientes para llevar una vida digna.
3. Determinar claramente las funciones de la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que debe autorizar los permisos para laborar en el extranjero, así como también establecer las condiciones en las cuales realizaran el trabajo y el porcentaje del sueldo que deberán enviarle a sus familias cuando ya se encuentren trabajando.
4. Establecer por parte del Gobierno de la República las causas que le impiden y limitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cumplir con su obligación legal de no autorizar contratos laborales en el extranjero si el trabajador guatemalteco no garantiza de manera satisfactoria la debida prestación de alimentos.



5. Analizar por parte de la ciudadanía guatemalteca los efectos que genera para la sociedad y las familias del país que dependen económicamente del trabajador, el que no se exija al mismo, garantizar en forma satisfactoria la prestación de los alimentos.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal.** México. Distrito Federal: Ed. Praxis, 2001.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- Diccionario enciclopédico de la lengua española.** Barcelona: Ed. Sopena S.A., 1995.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.
- FERNÁNDEZ, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** Barcelona, España: Ed. Nacional S.A., 1992.
- RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2001.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano.** México, Distrito Federal.: Ed. Robledo, 1969.
- VALVERDE Y VALVERDE, Calixto. **Tratado de derecho civil español.** Barcelona, España: Ed. Cuesta, 1979.



Legislación:

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

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

Código Civil. Decreto Ley número 106 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento para permiso de trabajo a personas extranjeras. Acuerdo Gubernativo número 528-2003.