

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



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO  
DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

**JOSÉ ANTONIO GALDÁMEZ MENDÍA**

GUATEMALA, JUNIO DE 2008.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE  
TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

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

Por

**JOSÉ ANTONIO GALDÁMEZ MENDÍA**

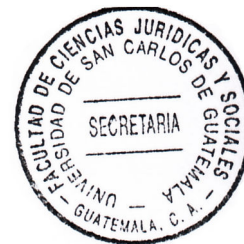
Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. Marisol Morales Chew  
Vocal: Lic. Roberto Echeverría  
Secretario: Lic. Roberto Mena Izeppi

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. José Efraín Ramírez  
Vocal: Lic. Carlos Alberto Godoy  
Secretario: Lic. Marvin Arístides

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

Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz  
13 calle "B" 13-61 Residenciales el Frutal III Zona 5 Villa Nueva, Guatemala  
Tel. 66831337



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.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha dieciséis de agosto del año dos mil siete, se me nombra Asesora de Tesis del bachiller: José Antonio Galdámez Mendía, quien se identifica con el carné estudiantil 8111173, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

#### **DICTAMEN:**

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller José Antonio Galdámez Mendía, 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 José Antonio Galdámez Mendía, 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.

Dictamino que se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes de los regimenes especiales de trabajo en el derecho laboral de Guatemala.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y

Notariado y Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público de Tesis  
DICTAMEN del señor Revisor.



Atentamente,

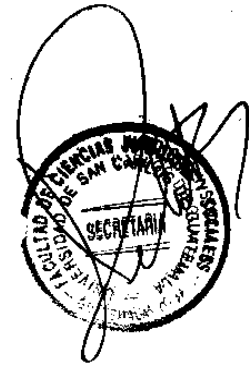
~~Licenciada Fabiola Patricia Rivera Cruz~~  
ABOGADA Y NOTARIA  
**Licda. Fabiola Patricia Rivera Cruz**  
**Asesora de Tesis**  
**Colegiada 6869**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



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

**Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO RENE ARENAS  
HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la)  
estudiante JOSÉ ANTONIO GALDÁMEZ MENDÍA, Intitulado: "ANÁLISIS  
JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE  
TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".**

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

**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 3805**



Guatemala, 25 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 por el Decano, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller: José Antonio Galdámez Mendía, intitulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**.

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 José Antonio Galdámez Mendía; 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 apegado a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

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 José Antonio Galdámez Mendiá, por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

  
**Lic. Otto René Arenas Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Revisor de Tesis**  
**Colegiado 3805**

LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

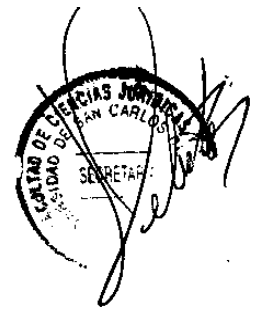


UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



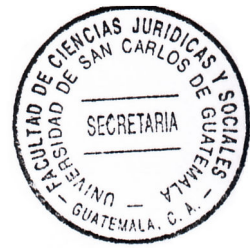
**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, cuatro de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ ANTONIO GALDÁMEZ MENDÍA, Titulado “ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA” 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.

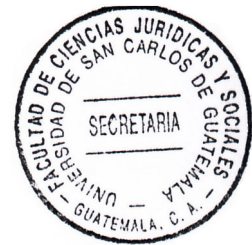
MTCL/sllh





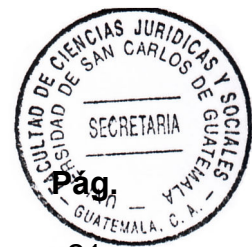
## DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de sabiduría, a quién le debo la iluminación de mi camino, para alcanzar las metas propuestas.
- A MI MADRE:** Dolores Hilda Mendía (Q.E.P.D.), mi triunfo es el resultado de su amor, abnegación y apoyo.
- A MI PADRE:** Licenciado José Antonio Galdámez Escamilla, por su ejemplo y consejos valiosos.
- A MI ESPOSA:** Berta Ofelia Polanco Zeceña, por su amor, apoyo y sacrificio.
- A MIS HIJOS:** Sergio Iván, Lenin José y Jennifer Karina, con cariño especial.
- A MI HERMANA:** Verónica Aracely, por su incondicional respaldo.
- A MIS AMIGAS  
Y AMIGOS:** Por los momentos de grata convivencia y por la solidaridad manifestada.
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Infinitas gracias.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
 <b>CAPÍTULO I</b>  	
1. El trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	2
1.2. El trabajo a través de la historia.....	2
1.3. Jornadas de trabajo.....	4
1.4. Trabajo realizado en días de asueto o de descanso semanal.....	11
 <b>CAPÍTULO II</b>  	
2. El derecho de trabajo.....	13
2.1. Definición.....	13
2.2. Historia del derecho laboral.....	14
2.2.1. Diversas etapas de desarrollo del derecho de trabajo.....	19
2.2.1.1. Represión.....	19
2.2.1.2. Tolerancia.....	19
2.2.1.3. Legalización.....	20
2.3. La evolución de las normas de trabajo en la sociedad guatemalteca.....	20



2.4. El derecho al trabajo en Guatemala.....	21
2.5. Los derechos sociales mínimos regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala.....	21
2.6. Tutelaridad de las normas laborales.....	28
2.7. El salario.....	28

### **CAPÍTULO III**

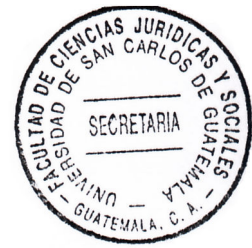
3. Principios del derecho del trabajo.....	31
3.1. Principio tutelar del trabajador.....	31
3.2. Principio de garantías mínimas.....	33
3.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	35
3.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	37
3.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	38
3.6. El derecho de trabajo es una rama del derecho hondamente democrático.....	39
3.7. El derecho de trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	40
3.8. Principio de estabilidad.....	40

### **CAPÍTULO IV**

4. Análisis jurídico y doctrinario de los regimenes especiales de trabajo.....	45
4.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	46
4.2. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	52



4.3. Trabajo a domicilio.....	61
4.4. Trabajo doméstico.....	64
4.5. Trabajo de transporte.....	68
4.6. Trabajo de aprendizaje.....	70
4.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	72
4.8. Regimen de los servidores del estado y sus instituciones.....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral surge para el obrero, y para el trabajador industrial, rápidamente se extendió a otros grupos de trabajadores como los empleados agrícolas y artesanos. En la actualidad el derecho de trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ya que tutela con mayor eficacia a los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen contar con una mayor protección.

La situación anteriormente anotada ha obligado a las diversas legislaciones incluyendo a la nuestra, a formular reglamentos especiales y normas de protección específicas, debido a que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma los regimenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran regulados en el Código Laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La tesis se dividió en cuatro capítulos, de los cuales el primero se refiere al trabajo, definición, historia, jornadas y trabajo realizado en días de asueto o descanso semanal; el segundo capítulo trata del derecho de trabajo, definición, historia, diversas etapas de desarrollo del mismo, la evolución de las normas de trabajo en la sociedad guatemalteca, el derecho al trabajo en Guatemala, derechos sociales mínimos regulados en la legislación vigente en Guatemala, tutelaridad de las normas laborales y el salario; el tercer capítulo da a conocer la importancia de los principios del derecho



laboral, siendo los mismos el principio tutelar del trabajador, principio de garantías mínimas, señala también que el derecho de trabajo es necesario e imperativo, realista y objetivo, es una rama del derecho público y hondamente democrático y esencialmente conciliador entre el capital y trabajo, y el principio de estabilidad; y el cuarto y último capítulo muestra un análisis jurídico y doctrinario de los regimenes especiales de trabajo en la legislación laboral vigente en la sociedad guatemalteca, el trabajo agrícola y ganadero, el de mujeres y menores de edad, a domicilio, doméstico, de transporte, de aprendizaje, en el mar y en las vías navegables y los regimen de los servidores y sus instituciones.

La hipótesis formulada en la presente tesis fue comprobada al determinar la importancia de los regimenes especiales de trabajo, al ser los mismos fundamentales, ya que brindan la debida protección a la parte más débil de la relación laboral como lo son los trabajadores. También los supuestos formulados fueron alcanzados al establecer que los regimenes especiales de trabajo efectivamente cumplen con la función de proteger y resguardar al trabajador guatemalteco. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. La teoría utilizada fue la publicista, al ser el derecho de trabajo guatemalteco de carácter público y de interés de toda la población.



## CAPÍTULO I

### 1. El trabajo

La dilucidación y descubrimiento del trabajo en la actualidad deriva de las mismas transformaciones que hicieron del trabajo del ser humano, así como de sus resultados materiales una potencia práctica.

El trabajo como fuerza productiva surge como el producto del capitalismo, o sea, de las relaciones productivas; las cuales son la peculiaridad de la burguesía. La misma modernidad no puede concebirse sin que exista un propio desenvolvimiento de los resultados del trabajo.

El trabajo consiste en la capacidad del ser humano de transformar la naturaleza, la cual durante los estados históricos de su evolución se encargó de la creación de las condiciones que favorecieron, primero a la acumulación original del capital y posteriormente el despliegue de la industria; así como la configuración de los mercados compatibles con la extensión y con los requerimientos de la circulación.

La posibilidad del ser humano de adecuar el entorno de sus necesidades es, definitivamente; la condición de su propia supervivencia. Pero, únicamente con el capitalismo; el poder social con el cual cuenta el trabajo encuentra una dinámica y una forma de producción que hace que el rendimiento del mismo sea creciente. El crecimiento sistemático es una necesidad de la misma producción.





## 1.1. Definición de trabajo

“El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.<sup>1</sup>

## 1.2. El trabajo a través de la historia

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un arbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva.

“En el mundo antiguo no se identificaba la riqueza con el trabajo en ningún sentido. Durante la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista. La riqueza era un don de la tierra, imposible de ser creada o reproducida por la intervención del mismo hombre que, en todo caso, se limitaba a descubrirla; a extraerla y consumirla. La idea misma de producto o producción humana estaba completamente ausente en la antigüedad”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico**, pág. 168.

<sup>2</sup> Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **El trabajo**, pág. 19.



“Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el mandaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo”.<sup>3</sup>

La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente. El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada.

“No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesis y praxis”.<sup>4</sup>

Labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas. También implica pasividad y adaptación a las normas suprahumanas determinantes.

---

<sup>3</sup> **ibid**, pág. 21.

<sup>4</sup> **ibid**, pág. 22.



La poesis define que el trabajo no es vinculante a las demandas de la sobrevivencia. Es la trascendencia del ser, que va más allá de los límites de su propia existencia.

La praxis es la identificación de la más humana de las tres actividades. Su instrumento es también humano y consiste en la palabra o lenguaje, y su ámbito privilegiado es la vida en la sociedad; así como también las políticas de la comunidad. A través de la praxis el ser humano se muestra dentro de su verdadera naturaleza de hombre libre y de ciudadano como miembro de una colectividad, lo cual le da sentido a su vida individual.

### **1.3. Jornadas de trabajo**

“El término jornada es una derivación del francés journal, y el mismo hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o journal se entiende el salario devengado en un día”.<sup>5</sup>

El Artículo número 116 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 173.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 117 regula lo siguiente:



“La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

El Artículo número 118, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa en el Artículo número 119 que:

“La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.



Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

El Artículo número 120 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 121 regula que:

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.



El Artículo número 122 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que:

“Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 123 regula lo siguiente:



“Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario”.

El Artículo número 124, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que:

“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el





respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 125 regula que:

“Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros”.



#### **1.4. Trabajo realizado en días de asueto o de descanso semanal**

El Artículo número 128 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.

El Artículo número 129 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.



En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda”.

El Artículo número 133 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”.



## CAPÍTULO II

### 2. El derecho de trabajo

El derecho del trabajo es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación retribuida y subordinada del trabajo. Ha recibido variados nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en la cual se consolida como núcleo de norma positiva y el núcleo de la doctrina.

Es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores y de ambos con el Estado, originando una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana; para la producción de bienes y servicios.

#### 2.1. Definición

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 77.



“El derecho laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>7</sup>

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada; de los vicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>8</sup>

## 2.2. Historia del derecho laboral

Al estudiar la historia del derecho laboral, se comprenden dos etapas siendo las mismas la época anterior a la formación del derecho laboral y la época correspondiente a las primeras manifestaciones del siglo pasado; hasta llegar a tener la configuración con la que actualmente cuenta el derecho anotado.

Durante la primera etapa no se toman en cuenta aspectos humanitarios ni tutelares, por ende en la época que se identifica como de la prehistoria laboral no existe un derecho laboral propiamente dicho. Pero, el estudio de dichas etapas previas es de

---

<sup>7</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 86.

<sup>8</sup> De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 138.



utilidad para una clara interpretación del estudio de las mismas para contar con una interpretación clara de la forma en la cual se ha regulado el hecho relativo de la prestación de servicios en las distintas culturas que se han desarrollado mediante la historia de la humanidad. Existe una correlación o efecto de continuidad entre las distintas manifestaciones de tipo laboral de la antigüedad y el actual derecho del trabajo.

Dentro del esquema de cada cultura se han dado los fenómenos laborales de manera aislada y su incidencia intercultural ha sido poca, a excepción de instituciones como la esclavitud, la cual coincidentemente se repite en las civilizaciones antiguas; teniendo ligeras variantes en su regulación.

La esclavitud domina el esquema relativo al trabajo subordinado de la antigüedad. Dicha institución jamás encuadraría dentro del esquema actual del derecho del trabajo, ya que ha sido producto de cada época y de cada cultura; derivado de las continuas guerras que durante épocas antiguas sucedían entre los distintos pueblos.

Los prisioneros de guerra eran representativos de una fuente económica de mano de obra, que por lo mismo pasó a tomar lugar en la mayoría de los puestos de trabajo; y más aún en los trabajos de categoría baja.

La normativa laboral en la antigüedad no se encontraba inspirada en los principios tutelares que cuentan con vigencia en la actualidad. Durante la Edad Media



fue prevaleciente el sistema económico de clientela y el trabajo se ejecutaba a través de los artesanos.

Como resultado del sistema feudal, existió una proliferación de pequeñas ciudades, las cuales eran independientes entre sí, siendo las mismas todo un universo para sus propios habitantes. Cada ciudad contaba con sus propios artesanos y clientela, y los primeros se agruparon en diversas asociaciones las cuales se denominaron guildas; gremios o corporaciones. Se encontraban formadas por los jefes de taller, y en cada taller existían tres o más categorías de trabajadores; siendo los mismos los siguientes:

- Maestros
  
- Oficiales
  
- Compañeros
  
- Aprendices

Dichas asociaciones contaban con un espíritu monopolista y mutualista bien marcado. En cierto sentido eran monopolios debido a que dominaban por imperio de la ley, y no importando el oficio o el arte del cual se tratara. Ningún artesano contaba con la capacidad de ejercer su oficio de manera libre, ya que tenía la obligación de someterse al sistema gremial que se encontrara vigente en su ciudad comenzando por



la escala jerárquica por el cargo de aprendiz. A su vez era un sistema mutualista debido a la asistencia que los agremiados se brindaban entre sí, sobre todo en los casos relativos a accidentes y a enfermedades.

Cuando la economía del sistema feudal permitió el paso a un sistema de mayor intercomunicación entre ciudades, fue incrementada la competencia tanto laboral como comercial. Los maestros hicieron rígida la jerarquía correspondiente al gremio, el cual se oponía a los posteriores ascensos de compañeros y aprendices. Ellos, en respuesta, formaron sus mismas fraternidades o asociaciones; los cuales son los antecedentes de mayor cercanía de los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores de la actualidad.

El apareamiento del maquinismo, así como los descubrimientos de nuevas regiones y la expansión del comercio, se encargaron de la creación de nuevas condiciones económicas, las cuales a su vez dieron impulso a ideas nuevas y a doctrinas económicas, entre las cuales fue predominante la escuela del derecho natural, el cual se encargaba de pregonar una libertad total para las actividades del ser humano; entre las cuales se incluían todas las actividades laborales y económicas.

De la época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, destaca el funcionamiento de los gremios. Los mismos eran entidades que variaban dependiendo de la localidad y el momento correspondiente, pero que en común tenían las características de monopolista y mutualista. Mutualista debido a que se procuraba la asistencia y el bienestar entre sus miembros. Monopolista, debido a que los gremios





dejaron marcada su huella en la forma en la cual se reguló la actividad económica durante varios siglos. Cada gremio era el titular exclusivo de su propia actividad con exclusión legal de cualquier otro que tuviera interés. Cualquier persona que tuviera la intención de desarrollar un oficio, tenía necesariamente que pasar por el tamiz del sistema jerárquico gremial, y por ende, incorporarse dentro de un gremio, comenzando como aprendiz, para después acceder a los estadios superiores de compañero; maestro o bien de oficial. En el mercado de bienes no se podía irrumpir de manera directa, debido a que los mismos se encontraban rígidamente dominados mediante el sistema gremial. Por otro lado, también imponían e incidían de manera directa en los precios, debido a que en algunos rubros eran los únicos proveedores.

En la época colonial en Guatemala prevaleció el sistema gremial. De dicho sistema aún existen resabios en nuestros días como por ejemplo los maestros de obras de las construcciones. Los colegios profesionales actuales cuentan con coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, debido a ello es bien acentuado el aspecto mutualista.

Es notorio que un sistema colonial haya sentado la pauta de trabajo. Si bien es cierto, que se pueden invocar algunas razones que son favorables, sobre todo si es tomado en cuenta el momento histórico en su conjunto, no se puede tampoco negar que el sistema gremial no puede continuar por mucho tiempo ya que dicha sujeción es rígida del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.



## **2.1.2. Diversas etapas de desarrollo del derecho de trabajo**

Dentro del desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres distintas etapas, las cuales varían dependiendo del país, siendo las mismas las que se enumeran y explican:

### **2.2.1.1 Represión**

La etapa de la represión, se proscribió cualquier intento que quisieran tener los trabajadores de presionar en el mercado; también los intentos de organización y de huelga se calificaron como conspiración y sedición. Los líderes obreros fueron perseguidos y se trató de acabar con dichos movimientos.

### **2.2.1.2. Tolerancia**

La etapa de la tolerancia se basa en un cambio en la orientación del Estado. En la misma ya no se perseguía a los movimientos de los obreros, pero tampoco se les otorgaba protección alguna ni se formulaban normas para su resguardo, y simplemente se les ignoraba, a excepción de cuando sus actuaciones lesionaban el orden público. También; se comenzaba a aceptar la situación de libre asociación.



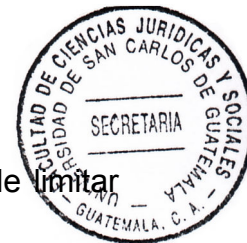
### **2.2.1.3. Legalización**

En los comienzos del siglo veinte, surgieron los derechos sociales y los gobiernos comenzaron a dar vida al movimiento colectivo laboral. Es probable que la realidad de la época de no poder interponer oposición al mismo, o bien el interés político de aprovechamiento del movimiento anotado, o las mismas presiones sociales; generó que dichos movimientos perseguidos anteriormente, fueran reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo a su vez contó con dos distintas fases, la primera de ellas era la de reconocimiento a nivel ordinario de leyes ordinarias, aisladas, y la segunda aquella que se llamó constitucionalización. En Guatemala no fue sino hasta del año de 1945, cuando fueron plasmadas en la Constitución Política de la República los derechos anotados.

### **2.3. La evolución de las normas de trabajo en la sociedad guatemalteca**

Pocos son los apuntes de la era precolombina, debido a que los mismos no pueden consignarse ya que no se cuenta con las fuentes específicas y certeras para obtener información. Además, los textos escritos son bastante escasos, y escuetos de información general y de respeto al derecho de trabajo.

“De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida; de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las



corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes”.<sup>9</sup>

La verdadera evolución del ordenamiento legal guatemalteco se ubica a finales del siglo veinte. El movimiento legislador promovido a través de la Reforma Liberal fue incidente en lo que era el embrión de la disciplina jurídica nueva.

#### **2.4. El derecho al trabajo en Guatemala**

Todos los ciudadanos guatemaltecos contamos con el derecho a trabajar, tal y como se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, al determinar la misma 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”.

#### **2.5. Los derechos sociales mínimos regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 102 regula los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo vigente:

---

<sup>9</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.**,, pág. 50.



“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.

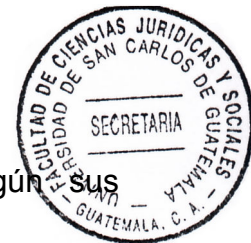
Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- 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 elación del 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;

- I. 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;

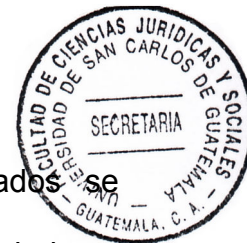
- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación 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 nacimientos 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 salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e 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”.

## **2.6. Tutelaridad de las normas laborales**

Las normas encargadas de regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores cuentan con carácter conciliatorio y tutelar para el trabajador. Las mismas se encargan de atender todos los factores sociales y económicos pertinentes.

Cualquier conflicto relativo al trabajo se encuentra sometido a jurisdicción privativa y la ley se encarga del establecimiento de las normas respectivas a dicha jurisdicción tomando en cuenta las necesidades respectivas.

## **2.7. El salario**

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 88 preceptúa que:

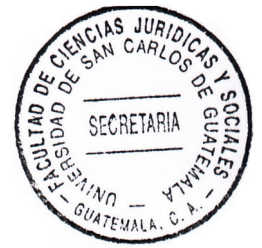
“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.



El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.





## CAPÍTULO III

### 3. Principios del derecho del trabajo

También se les denomina principios informativos o características ideológicas y son: “Los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.<sup>10</sup>

Para el derecho laboral es indispensable la comprensión y conocimiento de los principios informativos para la aplicación y manejo adecuado de las normas de Trabajo y Previsión Social, al grado que el desconocimiento de los mismos genera el no entendimiento de las distintas instituciones relacionadas al derecho del trabajo. La legislación laboral vigente les denomina características ideológicas.

Cada característica ideológica del derecho del trabajo cuenta con características propias, pero cada uno de los mismos cuenta con los mismos objetivos como lo son la defensa y protección de los trabajadores.

#### 3.1. Principio tutelar del trabajador

El principio tutelar del trabajador se enuncia determinando que el derecho de trabajo es aquel que se encarga de que exista una compensación debido a la

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 253.



desigualdad económica entre los patronos y trabajadores, lo cual se logra mediante el otorgamiento al trabajador de una protección jurídica preferente.

Los trabajadores se encuentran en una situación de desventaja frente a sus empleadores, siendo dicha desventaja de carácter cultural en la mayor parte de los casos, pero fundamentalmente en el ámbito económico, de tal forma que el derecho de trabajo trata mediante las normas jurídicas elimina dichas desigualdades y la forma de alcanzar sus objetivos es justamente protegiéndolos de manera preferente; ya que los trabajadores son la parte débil en la relación laboral.

El Artículo número 30 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

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”.

En la disposición legal anteriormente anotada, se puede ver que la norma se inclina preferentemente por el trabajador, al punto que si no lo hace o bien omite determinadas circunstancias del contrato, entonces se presume como verdadero lo que afirme el trabajador en relación a sus labores; ello ocurre ya que el patrono por su



capacidad económica se encuentra en mejores posibilidades en comparación al trabajador.

También el Artículo número 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que:

De la lectura del Artículo anteriormente anotado, se puede determinar que el mismo tutela a la parte más débil de la relación de trabajo al imponerle al patrón quien se encuentra en una mejor capacidad tanto cultural como económica la obligación de tener que probar la justa causa por la cual fundó el despido, ya que en caso contrario el mismo tiene que pagar la indemnización respectiva. La carga de la prueba se invierte solamente en el caso del despido directo y no en el caso del despido indirecto en el cual el trabajador tiene que probar la causa de dicho despido.

### **3.2. Principio de garantías mínimas**

El principio de garantías mínimas es aquel que indica que el derecho de trabajo cuenta con un conjunto de garantías sociales, las que tienen las características siguientes:

- Son mínimas
  
- Protectoras del trabajador; y





- Son irrenunciables solamente para el trabajador

De carácter mínimo son consideradas las garantías sociales debido a que es realmente lo mínimo que el Estado considera que se les debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.

Son protectoras del trabajador, ya que el mismo es la parte más débil de la relación de trabajo y por ende dichas normas jurídicas son tendientes a brindarle la debida protección.

También son irrenunciables para el trabajador, ya que el patrono efectivamente puede renunciar a las mismas, ya que la renuncia que realice es constitutiva de nuevos derechos para el trabajador, en cuanto que los trabajadores no pueden renunciar a dichas garantías debido a tratarse de normas con carácter imperativo, o sea de cumplimiento forzoso aún en contra de la estipulación que implique la disminución, renuncia; o bien la tergiversación de los derechos que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo número 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social



otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo; un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Las garantías mínimas del principio anotado debido a su misma naturaleza tienen que ser mínimas, y el mismo principio determina que son susceptibles de superarse mediante tres medios, siendo los mismos:

- Contratación individual;
- Contratación colectiva;
- Mediante pactos colectivos de condiciones de trabajo.

### **3.3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo**

El principio del derecho de trabajo es necesario e imperativo y se encuentra regulado en la literal c del cuarto considerando del Código de Trabajo vigente.

Dentro del derecho común rige el principio de la autonomía de la voluntad, o sea que las partes de todo contrato, dentro de los límites legales, efectivamente pueden llegar a un acuerdo en lo relacionado a determinadas condiciones en una negociación.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la



doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente; mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad”.<sup>11</sup>

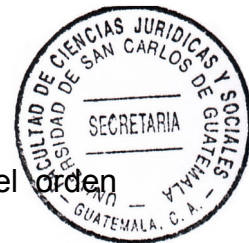
“En el problema de la imperatividad, conoció el derecho Romano dos grupos de normas, según que dicha imperatividad fuera relativa o absoluta: El jus dispositivum, tiene aplicación en las relaciones jurídicas a falta de estipulación expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de acción es el derecho privado. El jus cogens esta integrado por las normas que se aplican necesariamente, sea para impedir o regular la formación de una relación jurídica; sea para gobernar los efectos de la que se hubiera formado”.<sup>12</sup>

La naturaleza imperativa con la cual cuenta el derecho de trabajo, no es la causa eficiente de la transformación del mismo debido a que la imperatividad del estatuto de trabajo es consecuencia de sus propósitos y de su propia naturaleza.

---

<sup>11</sup> **Ibid**, pág. 254.

<sup>12</sup> **Ibid**, pág. 255.



“Un derecho esta limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, de ello se desprende la diferencia de los dos ordenes jurídicos, uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público; el otro es el orden público. Esta diferencia explica, además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo”.<sup>13</sup>

“El derecho del trabajo es derecho imperativo y en los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución; en las leyes y en las normas que les sean supletorias”.

#### **3.4. El derecho de trabajo es realista y objetivo**

El derecho de trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en su realidad social y además considera que para la resolución de un determinado caso en base a una equidad bien entendida; y es fundamental la posición económica con la cual cuenten las partes de la relación laboral.

---

<sup>13</sup> **Ibid**, pág. 256.



Es objetivo el derecho de trabajo ya que el mismo es tendiente a la resolución de los distintos problemas que con ocasión de su aplicación surjan, con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando literal d) regula que:

“El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El principio anotado es trascendental dentro del derecho de trabajo, ya que el mismo significa que se recogen los hechos concretos de la vida social para alcanzar soluciones de los hechos conflictivos que surjan.

### **3.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

El derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público debido a que al ocurrir su aplicación, el interés de orden privado tiene que ceder frente al interés colectivo o social.



El derecho de trabajo es público debido a que el cumplimiento de las normas del mismo no dependen de la voluntad de los particulares, ya que las mismas se imponen inclusive de forma coactiva.

### **3.6. El derecho de trabajo es una rama del derecho hondamente democrático**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando literal f) preceptúa:

“El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El principio anotado es de carácter filosófico y político y denota a su vez la preocupación de los legisladores por proteger a los trabajadores. Es lamentable que el mismo no cuenta con una plena realización.



### **3.7. El derecho de trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo**

El principio anotado adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación dentro del derecho del trabajo, ya que lo conveniente es que los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, se solucionen desde su surgimiento, a través de la intervención directa de las partes que tengan algún interés, pero al ocurrir que en la mayoría de las situaciones los intereses de los trabajadores y de los patronos difieren, técnicamente el principio no se aplica con estricto apego a la ley, debido a que se concilian intereses entre patronos y trabajadores; pero en perjuicio por lo general de los últimos.

Cualquier disposición legal en la cual se deriven derechos en beneficio de los trabajadores es constitutiva de un derecho mínimo e irrenunciable, susceptible solamente a ser superado y no desestimado. Por ende, surge el sentido de la conciliación, consistente en el perdón del ofendido a favor del patrono; a cambio de pagar por completo las prestaciones que se reclaman.

### **3.8. Principio de estabilidad**

El principio de estabilidad se ha venido perfilando a partir de la segunda guerra mundial, como uno de los de mayor importancia para el derecho laboral moderno. Es fundamental para los trabajadores la permanencia de las relaciones de trabajo, no únicamente debido a que permite que los trabajadores cuenten con ingresos seguros,



además de que se especialicen en la realización de determinadas actividades, sino que también se están asegurando para su futuro, debido a su contribución a los fondos de previsión social al llegar el momento en el cual tengan que jubilarse, tal y como le corresponde a una persona que ha laborado durante toda su vida y no tener que vivir de la asistencia pública; lo cual va en contra de la dignidad del ser humano.

“La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y 2) la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad, en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo”.<sup>14</sup>

“La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber

---

<sup>14</sup> *Ibid*, pág. 755.





entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, con una edad avanzada y en un medio social desconocido, y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo que arrojarán una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto”.<sup>15</sup>

El Artículo número 38 del Código de Trabajo, del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

El derecho de trabajo, regula tres distintas instituciones encargadas de buscar la permanencia del trabajador en sus puestos laborales, siendo las mismas las siguientes:

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido
  
- Suspensión de los contratos de trabajo

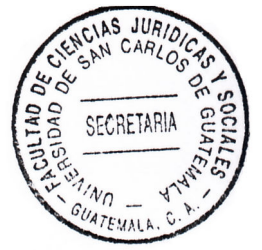
---

<sup>15</sup> **Ibid**, pág. 756.



- Sustitución patronal

Al derecho del trabajo no le interesa el cobro de las indemnizaciones como le interesaba en la antigüedad, ya que es de mayor importancia la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales.





## CAPÍTULO IV

### 4. Análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales de trabajo

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado.

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto. En primer término debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrecha en comparación a como ocurre con el género masculino. En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual



hace necesaria la protección y resguardo de principios morales. En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores.

Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos: en primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.

#### **4.1. Trabajo agrícola y ganadero**

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo número 139 se nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del Artículo número 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo 138 que:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

El Artículo 139 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

El Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente:



“No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º.;
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales; y
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.



Dicha carta - poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta – poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala se refiere en su Artículo 142 regula que:

“Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final”.





El Artículo 143 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses la exhibición de la carta - poder que indica el artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada”.

El Artículo 144 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;



- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y
- c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

El Artículo 145 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación”.



#### **4.2. Trabajo de mujeres y menores de edad**

El trabajo de mujeres y de los menores de edad se encuentra regulado a partir del Artículo número 147, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como lo son la edad; el desarrollo intelectual y moral y estado físico.

Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de catorce o de más años.

También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta cinco posteriores. Dichos descansos tienen que registrarse por las normas que se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 147 que:

“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.



El Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 149 regula que:

”La jornada ordinaria - diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º., se debe disminuir para los menores de edad así:



- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
  
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

El Artículo 150 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;



- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 151 regula que:

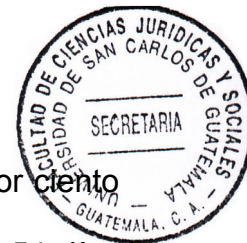
“Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.



- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

El Artículo 152 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:



“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
  
- b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.





- c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.
- d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.
- f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga



entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 153 regula que:

“Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 154 regula que:

“El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:



- a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y
- b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente”.

El Artículo 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho



acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

#### **4.3. Trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio se aparta de la relación laboral. El mismo es un trabajo que se lleva a cabo dentro en el mismo domicilio del obrero, o bien en otro sitio distinto al que elija. Las retribuciones para dichos trabajadores se hacen contra la entrega del producto; siendo las mismas por períodos que no sean mayores de una semana.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 156 regula que:

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas”.



El Artículo 157 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;
- c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al



trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 158 regula que:

“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autoriza al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.

El Artículo 159 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir”.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 160 regula que:

“Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa”.

#### **4.4. Trabajo doméstico**

El Artículo 161 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 162 regula que:

“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

El Artículo 163 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos regula que:

“El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 164 regula que:

“El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:





- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

El Artículo 165 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos regula que:

“Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);



- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;
- d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y



- f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 166 regula que:

“Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones”.

#### **4.5. Trabajo de transporte**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 167 regula que:

“Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.



El Artículo 168 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

”No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 169 regula que:

“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y



- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

#### **4.6. Trabajo de aprendizaje**

El trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 170 regula que:

“Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 171 regula que:



“El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

El Artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.



Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 173 regula que:

“El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

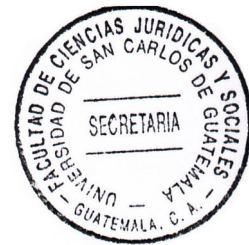
El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

El Artículo 174 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública”.

#### **4.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables**

El trabajador en el mar y vías navegables es aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. A dicho tipo de contrato también



se le denomina contrato de embarco.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 175 regula que:

“Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores”.

El Artículo 176 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el artículo 2º”.





El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 177 regula que:

“El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
- b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

El Artículo 178 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.



En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 179 regula que:

“El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento”.

El Artículo 180 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:



“Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 181 regula que:

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

- a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
- b) El abandono de la guardia de la nave;
- c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
- d) La violación del artículo 64 inciso c)”.

El Artículo 182 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:



”Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

- a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;
- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y
- d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 183 que:

“No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.



Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados”.

El Artículo 184 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 185 regula que:

“Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.



El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores del monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario”.

El Artículo 186 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 187 regula que:

“Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.



En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios”.

El Artículo 188 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 189 regula que:

“Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante”.



El Artículo 190 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

”Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables”.

#### **4.8. Regimen de los servidores del estado y sus instituciones**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 191regula que:

“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:





”Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

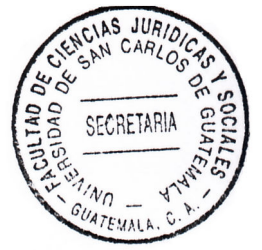
El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 193 regula que:

“Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.



## CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, y los que es más, tutela con mayor eficacia a los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen mayor protección como los regímenes especiales de trabajo.
2. Los menores de edad y las mujeres han sido objeto de malos tratos a lo largo de la historia. La ley laboral vigente en Guatemala no hace distinción alguna entre el régimen relativo a mujeres y a los menores de edad, agrupándose lo relacionado a mujeres y menores.
3. La protección particular que se le otorga a los menores de edad y a las mujeres, no responde de ninguna forma a incapacidad de los mismos, ya que son tan completos como cualquier otro ser trabajador; pero sus funciones tanto naturales como sociales merecen contar con un trato distinto.
4. Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general; como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.





## RECOMENDACIONES

1. Determinar por parte de la Inspección General de Trabajo de la importancia de formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas como los regímenes especiales de trabajo debido a que no existe la posibilidad de llevar a cabo una aplicación de normas de trabajo a situaciones distintas, ni tampoco juzgar con el mismo criterio servicios distintos.
2. Es necesario que se recomiende al Congreso de la República la creación de reglamentos especiales y normas protectoras específicas, ya que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni se puede juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos surgiendo así los regímenes especiales.
3. Dar a conocer por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la importancia de los regímenes especiales de trabajo en la legislación laboral vigente en Guatemala, al ser los mismos tutelares y protectores de los trabajadores guatemaltecos y encargarse de la debida fiscalización en la aplicación de las normas laborales.
4. Considerar por parte de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que el trabajo de los menores de edad y de las mujeres debe contar con atención especial ya que las fuerzas de sus organismos son limitadas debido a su



evolución y desarrollo, lo cual les impide llevar a cabo trabajos pesados o bien cumplir con jornadas agotadoras que son nocivas para su salud.

5. Señalar por parte de la Organización administrativa de trabajo que el trabajo a domicilio no coincide con el llevado a cabo fuera del taller o de la fábrica, sino que es el que se elabora dentro del mismo domicilio del obrero, o en otro lugar que el mismo escoja, pero siempre que sea destinado a trabajo.
  
6. Dar a conocer por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que el trabajo de aprendizaje, le permite a los jóvenes adquirir en un corto tiempo los conocimientos necesarios para la adquisición de un oficio, encontrándose el mismo debidamente acompañado de una retribución debido a la prestación del servicio.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. , 1989.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A. 1986.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional**. Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

### 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.

HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo España**. Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1992.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MINUGUA. **Administración de justicia laboral: propuestas para su fortalecimiento**. Guatemala. Ed., 2002.

PIÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed De palma, 1998.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional**. Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

## **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.