

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



**LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS
QUE INFORMAN LA INCORPORACIÓN
DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO
POR DÍA COMO UN CONTRATO DE RÉGIMEN
ESPECIAL**

MARÍA DEL PILAR MÉRIDA HERRERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008.

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

**LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE INFORMAN LA INCORPORACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO POR DÍA COMO UN CONTRATO DE
RÉGIMEN ESPECIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA DEL PILAR MÉRIDA HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre 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.	Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br.	Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

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

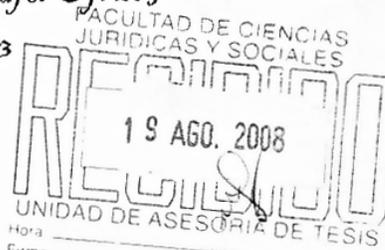
Lic. Héctor David España Tinella

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES

7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733



Guatemala,
18 de agosto de 2008

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
CIUDAD UNIVERSITARIA.

Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la designación recaída en el suscrito para asesorar el trabajo de tesis intitulado: "LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE INFORMAN LA INCORPORACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO POR DIA COMO UN CONTRATO DE REGIMEN ESPECIAL" presentado por la estudiante MARIA DEL PILAR MERIDA HERRERA, al respecto me permito exponer lo siguiente:

1.- La estudiante Mérida Herrera, ha realizado un trabajo encomiable y utilizado razonamientos válidos, en esta clase de contrato que propone, no obstante como lo hace ver, que el mismo, no está regulado en el Código de Trabajo vigente, ni se hace mención en ningún acuerdo o convenio laboral aceptado por Guatemala, no obstante; invocando el Artículo 2o de la Constitución Política de la República de Guatemala, es de la opinión que el Estado debe de crear, las condiciones necesarias según su opinión- para poder implementar el Contrato de Trabajo Doméstico por día, dotándolo de todos los derechos y obligaciones que tiene un contrato de trabajo, ya que prestar el trabajo por día no exime al patrono del pago de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador en caso de despido o terminación del contrato de trabajo.

2.- La sustentante utilizó la metodología y técnicas de investigación respecto del contenido científico y técnico de la tesis, que plantea al honorable Tribunal examinador; todo lo cual está contenido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, por lo que el trabajo asesorado llena los requisitos mínimos requeridos por nuestra casa de estudios, y por lo tanto me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que la misma pueda ser discutida en el exámen público correspondiente.

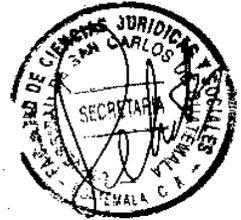
Sin otro particular me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.


Héctor David España Tinella
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 2802.
ASESOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



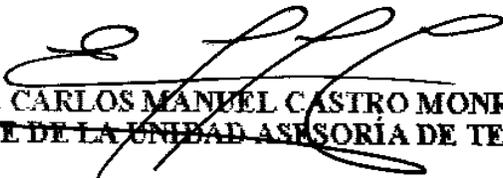
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil ocho.

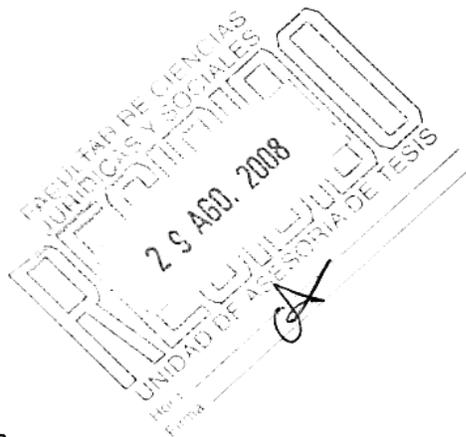
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **MARÍA DEL PILAR MERIDA HERRERA**, Intitulado: "LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE INFORMAN LA INCORPORACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO POR DÍA COMO UN CONTRATO DE RÉGIMEN ESPECIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Guatemala,
27 de agosto de 2008

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala
CIUDAD UNIVERSITARIA.

Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a usted, para expresarle que en cumplimiento con resolución de ese Decanato, revisé el trabajo de tesis de la bachiller MARIA DEL PILAR MERIDA HERRERA, intitulado: "LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE INFORMAN LA INCORPORACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO POR DIA, COMO UN CONTRATO DE REGIMEN ESPECIAL" .

Al respecto le comunico que cumplí la misión que se me encomendó habiendo procedido en el desarrollo de mi función apegado a las normas que rigen para este tipo de actuaciones y considero que la bachiller MARIA DEL PILAR MERIDA HERRERA, realizó un estudio consciente y definido sobre el Trabajo Doméstico y sus fundamentos jurídicos, utilizando las técnicas y la bibliografía recomendada, aceptando y realizando los cambios que fueron pertinentes en los distintos capítulos que comprenden la presente investigación, arribando a conclusiones y recomendaciones congruentes con la realidad jurídica de Guatemala.

Dicho trabajo se realizó de conformidad con el Instructivo General para la Elaboración y presentación de Tesis, utilizando la sustentante la metodología y técnicas de investigación respecto del contenido científico y técnico de la tesis, que plantea al honorable Tribunal examinador; contenido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE en virtud de que el trabajo asesorado llena los requisitos mínimos requeridos.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted como su deferente servidor:

Lic. HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 2802
REVISOR

Licenciado
HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ
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, veinticinco de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA DEL PILAR MÉRIDA HERRERA, Titulado LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE INFORMAN LA INCORPORACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO POR DÍA, COMO UN CONTRATO DE RÉGIMEN ESPECIAL Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/sllh



DEDICATORIA

A DIOS: Por ser lo más grande e importante en mi vida, a quien adoro con todas las fuerzas de mi corazón, gracias Señor por enseñarme a hacer Tu voluntad y guíarme con Tu buen espíritu hacía un camino de rectitud.

A MI MADRE: Blanca Irma Herrera Montt
Por todo su amor y su cariño, y especialmente por guíarme siempre en los caminos de Dios. Que nuestro señor Jesucristo la bendiga grandemente.

A MI PADRE: Jaime César Mérida Avila
El mejor padre con el que se puede soñar en éste mundo, un hombre sabio, quien siempre nos enseñó con su intachable ejemplo a actuar con honestidad, luchando por la justicia y la solidaridad con nuestros semejantes.
Que Dios lo recompense inmensamente.

A MI ESPOSO: Kjell Mikael Lindgren
Por tu amor, por tu apoyo y por todo lo bueno que he aprendido a tu lado.

A MIS HIJOS: Frida Ximena y Jan Love Herman
Con todo mi corazón, deseando que en su futuro todo lo que hagan sea hecho con amor, como para los ojos de Dios y no del hombre.



A MIS HERMANOS: María Alejandrina, Jaime César, Augusto Cesar Sandino, Carmen María y Diego César.

Gracias muchá porque sé con certeza que siempre puedo contar con ustedes.

EN ESPECIAL A
MI GEMELA:

Handy. Porque una relación de hermanas como la nuestra, es difícil de encontrar en este mundo, gracias por todo.

A MIS CUÑADAS:

Karlita Castañeda de Mérida y Patty Herrera McDonald de Mérida.

A MIS SOBRINITOS:

José Javier y María Fernanda.
Con todo mi cariño.

A TODA MI FAMILIA
EN GENERAL:

Porque a todos los llevo en mi corazón.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Abner Josúe Herrera Montt.
Lic. Héctor Aqueche.
Mil gracias por todo su apoyo.

A HUEHUETENANGO:

Porque estoy orgullosa de mis raíces y lo llevaré en mi corazón a donde quiera que vaya.

A :

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Y ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto.....	6
1.3 Características.....	10
1.4. Naturaleza jurídica.....	12
1.5. Fuentes.....	13
1.6. Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco.....	14
1.7. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral.....	14
1.8. La interpretación del derecho del trabajo.....	15
1.9. El carácter de orden público.....	16
CAPÍTULO II	
2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	19
2.1. Antecedentes sobre la creación de los ministerios de trabajo.....	19
2.2. Antecedentes de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala.....	20
2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	29
CAPÍTULO III	
3. Contrato individual de trabajo.....	33



3.1. Definición legal del contrato individual de trabajo.....	34
3.2. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo.....	38
3.3. Características del contrato individual de trabajo.....	39
3.4. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo.....	41
3.4.1. Capacidad legal de las partes.....	42
3.4.2. El consentimiento.....	45
3.4.2.1. Vicios del consentimiento.....	46
3.4.2.2. Error.....	47
3.4.2.3. Dolo.....	48
3.4.2.4. Violencia o intimidación.....	50
3.4.2.5. La simulación.....	52
3.5. Objeto.....	53
3.6. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra.....	55
3.7. Clasificación de los tipos de trabajo.....	64
3.7.1. Clasificación de trabajos por el tipo de empresa.....	66

CAPÍTULO IV

4. Los principios que rigen la contratación laboral.....	71
4.1. Definición.....	71
4.2. Funciones de los principios.....	72
4.3. Principios.....	73
4.4. Los derechos de trabajo como garantías mínimas e irrenunciables.....	80



CAPÍTULO V

5. Los fundamentos jurídicos que informan la incorporación del contrato de trabajo domestico por día como un contrato de régimen especial.....	83
5.1. Consideraciones preliminares.....	83
5.2. De la ausencia en el Código de Trabajo de Guatemala de protección legal adecuada para el trabajo domestico que es contratado por día.....	87
5.3. Proyecto de modificación normativa al Código de Trabajo referente al trabajo doméstico por día.....	89
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97



INTRODUCCIÓN

La base principal de la presente investigación es determinar la imperante necesidad de normar el contrato doméstico por día, dentro de los contratos de régimen especial.

El planteamiento de que no se ha normado ninguna clasificación legal para el contrato doméstico por día, y sabiendo que el Estado tiene el deber constitucional, como se encuentra estipulado en el “Artículo 2º. “... garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”; es decir, que el Estado debe crear las condiciones necesarias para que no existan atropellos a las normas laborales por parte de los patronos; en muchas ocasiones propicias a cualquier trabajador, no importando sexo, edad, estatus social, siendo por ello el arma legal que tienen todos los trabajadores, las normas que regulan el derecho laboral, pero que muchas veces se ve vulnerado en detrimento de la clase trabajadora, siendo este tema, uno de los tantos problemas laborales existentes en nuestro país.

Es por ello que este análisis busca establecer la problemática existente; asimismo, qué métodos son los más adecuados para una pronta modernización del trabajador, ventajas y desventajas de estos planteamientos; lo cual conllevará a que toda persona empleada como doméstica, obtenga sus prestaciones, ya sea con contratos verbales, escritos, con o sin plazos y ahora verbales o escritos por día; ya que con contratos con o sin plazo, el patrono debe pagar prestaciones, pretendiendo con esta última, es decir, por día, sustraerse de la obligación del pago de las prestaciones; haciendo ver que, como doctrinariamente se establece un contrato de tracto inmediato, no conlleva obligación alguna, siendo este extremo, a todas luces, atentatorio a nuestro derecho



laboral vigente, dado que se estaría dejando vulnerado o desprotegido el derecho del trabajador bajo esta clase de contrato, de sus prestaciones de ley.

Los preceptos anteriores constituyen la justificación de la presente investigación, en la cual, la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿la falta de regulación legal y formal del contrato doméstico por día, conlleva a la no obtención de las prestaciones de ley? La hipótesis fue planteada en los siguientes términos: La implementación de métodos por parte del empleador que modernicen al trabajador, conllevaría a que exista menos desempleo en virtud a menos despidos y más estabilidad laboral. Esa hipótesis ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación.

En cuanto a los objetivos trazados, fueron: demostrar que el contrato de trabajo doméstico por día, aunque no esté regulado en la legislación laboral, posee todos los requisitos esenciales para que sea contemplado como un contrato de régimen especial. Establecer si existen o no causas lesivas en la aplicación de un contrato de trabajo doméstico por día. Establecer que si en esta clase de contratos los patronos pagan las prestaciones de ley, cuando renuncian o son despedidos los trabajadores. Determinar la necesidad de que se regulen los contratos de trabajo doméstico por día, para que no se vulneren derechos laborales de los trabajadores. En lo relativo a los supuestos de la investigación, éstos han sido sintetizados de la forma siguiente: Actualmente se ha incrementado la población activa de trabajadores desempleados, por lo que muchas empresas o personas individuales, requieren los servicios de empleados únicamente por día, pagándoles un salario de igual forma, pretendiendo con esto evitarse el pasivo laboral que todo trabajador tiene derecho. Es legal que un trabajador que es contratado por un patrono bajo esta clase de contratos pueda sustraerse de la obligación legal de



pagar las prestaciones de ley. El problema que tiene el trabajador, se da cuando lo despiden o renuncia y él le requiere al patrono sus prestaciones, indicándole este último que no tiene derecho a ninguna clase de prestación por haber sido contratado por día y pagado su salario de igual forma.

En cuanto a las teorías, se recurrió a la doctrina establecida por importantes autores, tanto nacionales como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. El enfoque metodológico utilizado, fueron los métodos dialéctico, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados éstos por la técnica de fichas bibliográficas, las cuales han resumido la información obtenida en libros, leyes, revistas, periódicos e internet.

El procedimiento general de la investigación inició con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma, para finalmente elaborar el informe final, que consta de cuatro capítulos: En el primero se trata el derecho de trabajo; en el segundo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el tercero, el contrato individual de trabajo; en el capítulo cuarto, los principios que rigen la contratación laboral; en el quinto, los fundamentos jurídicos que informan la incorporación del contrato de trabajo doméstico por día como un contrato de régimen especial.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Antecedentes

Los fenómenos laborales se dan en cada cultura de manera aislada y es poca su incidencia intercultural, salvo en la época de la esclavitud, que coincide con las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes para su regulación.

La esclavitud domina el trabajo subordinado de la antigüedad, institución que actualmente no encuadraría en el derecho moderno, en virtud que es producto de cada época y de cada cultura derivado de las continuas guerras que sucedían entre diferentes pueblos. La época antigua no puede aportar mucho a la normativa laboral en virtud que no configura el trabajo, como se interpreta actualmente no está inspirado en los principios tutelares modernos y son pocas las fuentes históricas que sobre esta materia han sobrevivido a la fecha.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, se agrupaban en asociaciones que se denominaron guilda, corporaciones o gremios.

Éstas estaban formadas por los jefes de talleres y en cada taller había tres categorías de trabajadores siendo éstos:



- Maestros

- Oficiales

- Compañeros

- Aprendices

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista; monopolistas porque dominaron por imperio de la ley, el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio en forma independiente; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezar desde abajo en la escala jerárquica, comenzando por el puesto de aprendiz.

Había una asistencia mutua entre los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes, se procuraba el bienestar y la asistencia de todos sus miembros, constituía una especie de seguro de accidentes y aún de vida, en caso de desgracia, los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban la existencia de un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

Se apreciaban los antecedentes embrionarios de dos instituciones, los artesanos y los gremiales, hoy día renovado por colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y la previsión social por el otro.



Cuando la economía feudal, cedió el paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros en un plan defensivo hicieron más rígida la jerarquía del gremio poniendo obstáculos para los ascensos de aprendices y compañeros.

En respuesta de esto, los maestros formaron sus propias asociaciones, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Al surgir la era de las máquinas, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones se crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas entre las que predominó la escuela del derecho natural que implantó una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas (y laborales) derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Durante la época colonial en Guatemala prevaleció el sistema gremial, que no era más que, el conjunto de todos los trabajadores de un mismo oficio, independientemente de su categoría laboral; es decir, el gremio comprende a los patronos (maestros artesanos) a la vez que a empleados y aprendices.

Las etapas en el desarrollo del derecho de trabajo se pueden resumir diciendo que en el desarrollo del movimiento colectivo laboral se conocen tres etapas que varían según el país, entre las que tenemos:



- De represión: En esta primera, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización; se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos, las ideas de libertad, de comercio y trabajo, de presión o interferencia eran reprimidas.
- Etapa de la tolerancia: Obedece a un cambio en la orientación del Estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regularan; sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezó a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores, encuadrando sus actividades al orden público establecido.
- Etapa de la legalización: A inicios del siglo XX surge el concepto de derechos sociales y comienzan los Estados a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo o al interés político de aprovechar ese movimiento o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo; fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, son reconocidos por la ley; el movimiento de legislación tuvo a su vez dos fases: El reconocimiento a nivel ordinario; es decir, leyes ordinarias, pero en forma aislada, reconocían derechos de los trabajadores y la llamada constitucionalización de los derechos laborales, que se reconocían en su más alta expresión a nivel constitucional. En Guatemala fue hasta el año de 1945 en que se plasmaron en la Constitución estos derechos, refiriéndome a ellos a continuación.



La evolución de las normas laborales en Guatemala se da en los albores de la época colonial se reportaron abundantes abusos y arbitrariedades cometidos por los conquistadores sobre los conquistados, basados en la idea de si eran personas, si tenían alma o no.

La Bula Papal del papa Paulo III puso fin a esa indigna sentencia o controversia que nos da un reflejo del poco aprecio por parte de los europeos hacia el indígena; en el primer estadio post-conquista, las instituciones como la Encomienda o el Repartimiento son tristes ejemplos de estos tiempos, el influjo de ideas humanitarias y las actividades de personajes como del obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno, para dar lugar aun mejor trato, al indígena o conquistado de estas naciones.

Fue una época de grandes contrastes, a la par de los colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron en beneficio de la población nativa. La Ley de Indias significa un ejemplo positivo el influjo de las corrientes humanitarias y fue un claro intento de la corona española de limitar las arbitrariedades que sus súbditos cometían en esas latitudes.

La verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral la ubicamos a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, inició en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica laboral.

De esa época a la fecha poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y la posición que ha tomado el actual derecho de trabajo. Al igual que



el contexto general de la disciplina las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado inclinación civilista. El Código Civil de 1877 lo contenía dentro del articulado de los contratos como uno más; incluyendo el principio de que: En caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

El Artículo 16 del Decreto Número 486 de 1894 establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas.

1.2. Concepto

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país. El trabajo es pues “una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. También se dice que es la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.”¹

Para poder desglosar mejor el concepto de lo que es trabajo mencionaremos algunas de las características esenciales las cuales son:

- El trabajo es una condición de existencia del hombre: La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más convenga, siempre y cuando no esté impedido por

¹ Krotoschi, Ernesto. **Derecho individual de trabajo**, Pág. 4.



determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de Gobierno dictadas en términos de ley o no se violen los derechos de la sociedad.

- El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades: Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.
- El trabajo es objeto de protección jurídica: Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Ahora bien, describiendo lo que es el derecho de trabajo, diremos que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo; ha recibido diversos nombres a partir del siglo XX hasta la época actual, que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva y que al final los tratadistas la han definido como un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.



El tratadista Krotoschi, explica: “El derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”²

Para Guillermo Cabanellas el derecho el trabajo tiene por contenido principal: “La regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.”³

Según el tratadista Mario de la Cueva el derecho del trabajo: “Es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el estado.”⁴

Alberto Briceño refiere que el derecho del trabajo: “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”⁵

² *Ibíd.*, Pág. 5.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Pág. 457.

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho individual de trabajo**, Pág. 443.

⁵ Briceño, Alberto. **Derecho individual de trabajo**, Pág. 8.



De acuerdo con los conceptos vertidos anteriormente de los tratadistas citados se desprende que el derecho de trabajo es: El conjunto de normas y principios teóricos, instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

“El derecho del trabajo es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales 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”.⁶

En sentido estricto es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas, y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Pág.234



1.3 Características

En la época contemporánea, el Derecho Laboral, se conceptúa como una estructura sólida, núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la ciencia jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo: Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: Primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás: El derecho de trabajo se refiere a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.



Es una rama jurídica autónoma: Se dice que es autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común, además tiene su propio campo de aplicación que es el de relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado. Cabe mencionar que el derecho de trabajo es el llamado, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado y podemos apreciar que en el campo del derecho laboral es sumamente extenso.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo: La concepción del trabajo la toma como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases: El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en la que obstruía el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación: La unificación y la codificación se deben a razones predominantemente económicas, y a la estructuración de un derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público: Esta característica es necesaria para determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público. “En donde participa como sujeto la relación jurídica del Estado, el ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.”⁷

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 78.



1.4. Naturaleza jurídica

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- Concepción privativa del derecho del trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
- Concepción publicista del derecho del trabajo: Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
- Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: Esta postura sostiene que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.



- **Concepción social del derecho del trabajo:** Le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.5. Fuentes

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Y estas para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

- **Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, hechos económicos, políticos y culturales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas Leyes.
- **Fuentes formales:** Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República. Según el laboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales de los derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.



- Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. Que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.6. Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- La Constitución Política de la República;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.7. Jerarquía de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna



con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina indubio operario Plá Rodríguez, anota al respecto: Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. “El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁸

1.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales, el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, Pág. 98.



Artículos del nueve al diez, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

1.9. El carácter de orden público

El Estado, a través del Organismo Legislativo, que impone el conjunto de derechos sociales mínimos. Su intervención en esta rama del derecho público surge con el fin de impedir el abuso del poder económico del más fuerte y lo hace al restringir la libertad de contratar, por medio de disposiciones de orden público, las cuales no son susceptibles de modificación por la voluntad de las partes.

Ese intervencionismo estatal obedece a la desigualdad económica que existe entre las partes contratantes, por las circunstancias personales, posición económica e independencia que se mantiene en la relación jurídica; tomando en consideración que quien se encuentre necesitado de empleo, contratará su fuerza de trabajo al precio que fije unilateralmente quien posea los medios de producción, aún cuando aquel sea inferior o tenga que realizar pruebas para poder obtener un empleo, tal es el caso del examen a través del detector de mentiras.



Un contrato de trabajo es válido cuando su voluntad esté libre de vicios y supeditado a lo que la ley de trabajo ordene, pero si sucede lo contrario, en donde la voluntad del más débil sea nula, es cuando surgen las normas de orden público, con el fin de garantizar la existencia de la parte más débil y humilde, al lado del más fuerte, aunque haya que restringir la autonomía de la voluntad.

El considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal “e” formula que el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, también en su Artículo 14 preceptúa que las normas contenidas en el Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público, contempladas... sin olvidar que se deben aplicar las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código a nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.





CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.1. Antecedentes sobre la creación de los ministerios de trabajo

Como mencionamos en el capítulo anterior, la primera iniciativa para instruir un órgano especial de trabajo la debemos a Luis Blanc, cuando propuso la creación de un Ministerio de Progreso y del Trabajo, que no llegó a cristalizar.

Las primeras oficinas de trabajo se encaminaban a cumplir fines estadísticos; estas oficinas se fueron transformando, convirtiéndose en oficinas de trabajo y posteriormente en direcciones, departamentos o secciones de trabajo, hasta lograr la autonomía ministerial.

Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: *de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social*, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del *intervencionismo social*, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un *ministerio* de este género ha sido adoptado por todo



régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer *Ministerio de Trabajo* se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.

La legislación llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delimitan las atribuciones habituales de este *ministerio*, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional. En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todo el fin que persigue es el mismo.

2.2. Antecedentes de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala

Las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en nuestro país, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.



En el año 1920 se nombro un Ministro de Agricultura y Trabajo, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos.

Mediante el Decreto 909 de fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.



El primer antecedente administrativo que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaria de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyó a la Secretaría de Gobernación y Justicia.

El 27 de diciembre de 1944 se emitió del Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de *Ministerios*. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:

La dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social en la república de Guatemala;



El estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;

- Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
- Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
- La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;
- Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;
- Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;
- La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
- Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

El Decreto Número 330 del Congreso de la República comprendía el anterior Código de Trabajo fue emitido el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La



fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Fue entonces a través del Decreto en relación que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo; pero a pesar de ello sus funciones se continuaron desarrollando dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por lo que en las disposiciones transitorias del mismo Código que dejó ver que el Organismo Ejecutivo podía hacer la separación de dichos ministerios.

No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como podemos notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como lo conocemos actualmente.

Fue así como a través del Decreto Número 1117 del Congreso de la República de Guatemala se crea el *Ministerio de Trabajo y Bienestar Social*, el cual tendría a su cargo únicamente los asuntos relativos a temas de carácter laboral, independiente de cualquier otro ministerio, dependencia y oficina del Estado, teniendo a su cargo las funciones siguientes:



- La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
- El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
- La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.
- La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
- La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
- La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
- La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
- La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
- El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.



- La protección de la mujer y del menor trabajador.
- La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
- La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.
- La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.
- La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.
- El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.
- El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.
- La promoción de investigación de carácter social.

Fueron estas las primeras dieciocho funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.



El Decreto Número 1117 del Congreso de la República, contaba con únicamente seis Artículos, pero no por su corto número de Artículos dejó de significar un gran avance en el campo laboral de nuestro país al crear el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como único órgano administrativo encargado de los asuntos relativos al trabajo. El referido Decreto entró en vigencia el 18 de octubre del año 1956, en el gobierno de Carlos Castillo Armas.

Cabe anotar que el Ministerio de Trabajo inició su funcionamiento con la denominación de *Ministerio de Trabajo y Bienestar Social*, no con el nombre que actualmente tiene y que conocemos, el cual adoptó años más tarde.

Fue hasta el 29 de abril del año 1961, cuando se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República que contiene nuestro actual Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, según lo señalan los estudiosos del derecho, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo como *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*.

2.3. Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo Ejecutivo, y que derogó el Decreto Número 93 del Congreso de la República que contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta con trece ministerios, entre ellos se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



El Artículo 40 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, las cuales son establecidas para el logro de los fines para los cuales fue creado.

Además podemos encontrar en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su Título Noveno que comprende la Organización Administrativa de Trabajo, designando en su Capítulo Primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su Capítulo Segundo a la Inspección General de Trabajo.

Se establece en los Artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, también derogó el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, que contenía la Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de las normas mencionadas con anterioridad, encontramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,



En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social podemos encontrar, además de las anteriormente relacionadas, normas referente a la Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las Funciones Sustantivas, las Funciones Administrativas y las Funciones de Apoyo Técnico. Encontramos también normas referentes a la Función de Control Interno y de Coordinación y las normas que regulan el régimen financiero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento esta formado por 40 Artículos.

Hemos visto así cual es la normativa legal aplicable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la cual rige su funcionamiento y las actividades que le son atribuidas, para lograr los fines que se propone.

2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.



- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.



- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Cuando fue creada esta norma se designo el Departamento Administrativo de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la actualidad éste ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, circunstancia a la cual hacemos referencia, así como que además cuenta con otras dependencias que no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo.





CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen.

La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores. De modo que el vínculo jurídico y económico, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, que une a los patronos con sus trabajadores es el contrato individual de trabajo.

En la actualidad la contratación laboral es de vital importancia para la política económica del país, ya que es ahí donde se dan las relaciones entre el capital y el trabajo, siendo los sujetos de dicha relación patronos y trabajadores, con el fin de obtener una remuneración con la cual atender sus necesidades vitales y las de su familia; y para la otra parte, conseguir la aportación de la obra productora de capital con la fuerza física o intelectual del trabajador.

El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a



realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.

Es necesario señalar que el contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez los cuales hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal es el caso de los contratos regulados en el Código Civil, Decreto ley 106 en los Artículos comprendidos del 2,000 al 2,027, mismos que pertenecen a la esfera del derecho privado, de manera que ante la falta de dichos elementos esenciales se produce la inexistencia del contrato de trabajo.

Para realizar un estudio profundo de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo es imprescindible definir previamente dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, así como sus características y de esa manera analizar por separado los elementos de que está compuesto.

3.1. Definición legal del contrato individual de trabajo

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

⁹ Guerrero, Euquerio, **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 29.



La definición anterior, es bastante completa, porque describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato con los regulados en otras ramas del derecho.

Estos elementos son fundamentales para la existencia del contrato de trabajo, a tal grado, que si faltase alguno o sólo uno de ellos, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, antes citado, el contrato de trabajo dejaría de serlo y pasaría a ser un contrato de índole civil o mercantil y si sucede lo contrario, es decir si tuviere otra denominación ya sea civil, mercantil u otro, y el mismo reúne los elementos antes mencionados, ese contrato automáticamente se convertiría en un contrato de trabajo y se regularía por las normas de trabajo.

De modo que la denominación que las partes le den al contrato, no tiene relevancia alguna, si la relación establecida entre ellos contiene todos los elementos de existencia de un contrato individual de trabajo:

- Vínculo económico: A través de la contratación individual surge este vínculo económico que se materializa, cuando el trabajador como consecuencia de prestar sus servicios personales recibe a cambio una retribución para cubrir sus necesidades alimenticias, de vivienda y las de su familia. El patrono sea cual fuere la actividad a la que se dedique, tiene como propósito perseguir un lucro para incrementar así su patrimonio, exceptuando determinados casos y ello no lo puede conseguir sino con la ayuda de los trabajadores.
- Vínculo jurídico: Se refiere a que el contrato individual de trabajo está regulado por el derecho positivo como una principal fuente de derechos y obligaciones entre el



patrono con sus trabajadores, el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado; por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios y no sólo lo que se establece en él, sino a las obligaciones y derechos que establecen el Código de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

- Servicios personales: La legislación guatemalteca consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser personal, en donde el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo. Este vínculo obligacional nace como consecuencia de la naturaleza de las obligaciones que caracterizan al contrato de trabajo, siendo éstas obligaciones personales en contraposición a las obligaciones reales propias del derecho privado.

- Dependencia y dirección inmediata o delegada: “Este elemento consiste en la subordinación existente entre el trabajador hacia su patrono; cuando aquel pone su fuerza de trabajo al servicio de su patrono, subordina su fuerza de trabajo hacia éste. La subordinación diferencia la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, dándole una facultad jurídica al patrono, en virtud de la cual puede dictarle los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y conlleva la obligación del trabajador, de cumplir con ellos. Es necesario señalar que la misma ley también impone límites a ese poder de dirección que el patrono adquiere tales como el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.”¹⁰

¹⁰ Ob. Cit, Pág. 201



- **Retribución:** Cuando la ley establece que el trabajador recibirá una retribución a cambio de sus servicios personales prestados a su patrono, se refiere al salario o sueldo como lo preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por el cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Siendo esta norma de carácter preceptiva y por ende imperativa, si la retribución es inexistente, el carácter del trabajo pasaría a ser voluntario y quedaría fuera del alcance del Derecho de Trabajo o pasaría a ser un trabajo forzoso el cual está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral. El Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, establece que el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por tal motivo, si alguno de estos elementos faltaren en un contrato de trabajo, se estaría en presencia de un contrato civil o bien si un contrato civil reúne estos elementos dejaría de ser civil para convertirse en uno de trabajo, tal y como lo refiere la legislación laboral guatemalteca, sea cual fuere su denominación; asimismo se integraría un sexto elemento, el subjetivo, en donde las partes contratantes se convertirían en patrono y trabajador.



3.2. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

Dentro de la doctrina existen muchos juristas que se destacan por sus obras sobre derecho del trabajo, de los cuales se extraen algunas definiciones sobre el contrato individual de trabajo, mismas que se consideran muy acertadas en relación a lo preceptuado por la legislación laboral.

Para el tratadista Mario Deveali, el contrato de trabajo es “una convención por la cual una persona, trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador, en forma continuada, a cambio de una remuneración”. Este autor opina que no es necesario insistir o referirse al elemento de la subordinación, porque ella va implícita dentro de la expresión “poner su actividad... a disposición de otra”.¹¹

El tratadista Alfredo Montoya Melgar sustenta que el contrato de trabajo “es aquel a través del cual dos sujetos (empresario y trabajador) celebran un pacto en el que, se obligan a cambiar trabajo por salario durante la vida de la relación jurídica que con tal pacto crean.”¹² Este autor explica que el contrato de trabajo es una figura jurídica de gran importancia en el sistema del derecho, pues es el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio, además de que contienen intereses contrapuestos, lo cual es característico de los contratos de cambio, en este caso se intercambian trabajo por salario.

Ernesto Krotoschin, estima que el “contrato de trabajo es aquel, en el que una persona, trabajador, entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a

¹¹ Deveali, Mario. **Tratado de derecho de trabajo**, Pág. 594.

¹² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**, Págs. 265 y 266.



disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.¹³ La definición que brinda este autor, va más allá del objeto del contrato, al incluir la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de éste.

Las definiciones doctrinarias citadas coinciden en que el contrato de trabajo es un acto o negocio jurídico bilateral, en virtud del cual dos personas (patrono y trabajador) acuerdan la creación de obligaciones de carácter personal y de naturaleza laboral, que significa la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una retribución que se le denomina salario.

El contrato individual de trabajo como institución del derecho y fuente creadora de derechos y obligaciones, forma parte de la actividad productiva de una sociedad, en donde una persona que tiene la capacidad económica de ofrecer un empleo a otra, quien a su vez tiene la necesidad de vender su fuerza de trabajo para así obtener medios materiales para poder subsistir.

3.3. Características del contrato individual de trabajo

- Es consensual: Porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione; para que el contrato sea eficaz no necesita otras formalidades como los contratos reales que además del consentimiento se requiere la entrega de la cosa.

¹³ Ob. Cit., Pág. 171.



- Es bilateral o sinalagmático: Porque ambas partes contratantes, se obligan recíprocamente, una a prestar su fuerza de trabajo y la otra a pagar un salario, o sea que, se derivan obligaciones principales para las dos partes.
- Es oneroso: Porque implica una prestación mutua de contenido económico, es decir que cada parte recibe algo, el trabajador recibe el pago del salario y el patrono la prestación de los servicios.¹⁴
- Es personal, *intuito personae*, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación, al patrono le interesa que el trabajador conozca el oficio y posea las aptitudes necesarias para el trabajo a desempeñar, motivos por los cuales lo contrata a él y no a otra persona.¹⁵
- Es nominado: Por el ordenamiento legal guatemalteco como contrato individual de trabajo.
- Es conmutativo: Porque las prestaciones son ciertas desde que se celebra el contrato, el trabajador no debe correr el riesgo. El riesgo le corresponde a su patrono, pues si éste no consigue su fin, que es el lucro, no por ello va a dejar de cumplir con la obligación de otorgar la remuneración pactada por el trabajo realizado.

¹⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 95.

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, págs. 54 y 55.



- Es de tracto sucesivo: Porque sus efectos se prolongan en el tiempo, el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas sucesivas, esto significa que no se agotan en una prestación.¹⁶
- Es principal, porque no depende de ningún otro contrato para que surta efectos jurídicos.
- Orden público: Porque sus estipulaciones deben sujetarse a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de previsión social.

3.4. Elementos esenciales de validez del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo como negocio jurídico que es, tiene tres elementos esenciales:

- La capacidad legal de las partes
- El consentimiento libre de vicios
- El objeto lícito y posible

La ausencia o el defecto de uno de estos elementos esenciales produce la nulidad del negocio jurídico, así lo dispone el Artículo 1,251 del Decreto ley 106, Código Civil, “El negocio jurídico, requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y objeto lícito”; el Artículo 1,301 de

¹⁶ Ob. Cit; Pág. 95



ese mismo cuerpo legal establece que: “Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia...”.

3.4.1. Capacidad legal de las partes

La capacidad es uno de los elementos esenciales de validez de todo contrato y consiste en la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, técnicamente se le denomina capacidad jurídica. Existen dos tipos de capacidad. La capacidad de derecho o de goce y de obrar o de ejercicio.

La capacidad de derecho o de goce es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. La capacidad jurídica de los contratantes es indispensable para la creación de un negocio jurídico, la cual se rige por el derecho común, empero la capacidad jurídica como elemento esencial de validez del contrato individual de trabajo tiene un régimen especial dentro del ordenamiento jurídico laboral y para su estudio es necesario distinguir la capacidad del empleador y la del trabajador.

La capacidad del empleador es a tenor de las disposiciones comunes que rigen la capacidad jurídica contractual, la parte empleadora debe estar investida de la facultad



para adquirir derechos y contraer obligaciones por el hecho de ser persona, ya sea persona individual o persona moral, jurídica o colectiva.

No pueden ser empleadores, los menores de edad, salvo que lo hagan a través de sus representantes legales, los interdictos y los que sufren de perturbaciones mentales transitorias.

La capacidad del trabajador en la posición contractual del trabajador cambia con respecto a la del patrono, la legislación de trabajo contiene un régimen especial para la capacidad de los trabajadores menores de edad.

El Artículo tres del Código de Trabajo preceptúa que trabajador o empleado, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, con ello se determina que una persona moral o jurídica no puede ser trabajador, sencillamente por el carácter personal del contrato, el derecho exige la concurrencia de determinados requisitos que garanticen la aptitud y la libertad volitiva del contratante como el cumplimiento de cierta edad y la ausencia de causas de incapacitación.

El ordenamiento jurídico establece como criterio de aplicación, el cumplimiento de una edad para la adquisición de la madurez psico-física necesaria para poder celebrar un contrato.

Es así como lo dispone el Artículo ocho del Código Civil, cuando establece que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad,



siendo mayores de edad los que han cumplido 18 años, sin embargo los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

Un acto determinado por la ley es la que reza el Artículo 31 del Código de Trabajo al disponer que tienen capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, reglamentos y las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

El Artículo 32 de ese mismo cuerpo legal permite la contratación de jóvenes que tengan menos de 14 años con la condición de que deben celebrarse con los representantes legales de éstos y en su defecto se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo, con algunas prohibiciones como la de realizar jornadas extraordinarias o el trabajo diurno en cantinas, y ello se debe a razones de orden moral o fisiológico; no obstante el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima, ratificado por Guatemala el 23 de abril de 1990, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, cuando de esto pueda resultar peligro para la salud, la seguridad o la moralidad del menor de edad, además que cifra la edad, con carácter general, en los 15 años.

La capacidad de la mujer en el criterio con respecto a este apartado no tiene mayor relevancia en el sentido de que la mujer como persona tiene los mismos derechos y obligaciones que un hombre, de acuerdo al principio de libertad e igualdad establecido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, en la cual dicta que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades.



La Constitución eleva al máximo rango normativo la equiparación entre hombre y mujer al reconocer que son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de género, estado civil, ya que el matrimonio tampoco restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges.

Sin embargo en la Carta Magna, en su Artículo 102, inciso “k” deja clara la protección de las normas con respecto a la mujer trabajadora, ante posibles actos de discriminación por su condición de madre entre otros aspectos.

3.4.2. El consentimiento

Es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, tal y como se señaló anteriormente dentro de las características del contrato de trabajo, es eminentemente consensual, la misma no requiere de ningún otro requisito para que sea perfecto.

El consentimiento de las partes del contrato es la manifestación de su voluntad concurrente de celebrar un pacto, en este caso un contrato de trabajo; para el tratadista Montoya Melgar, la formación de ese acuerdo consensual viene precedida de los llamados “tratos preliminares”, los cuales según este autor, se inician con la oferta de empleo en cualquier medio de comunicación como anuncios en la prensa, radio u otros.

Dentro del ámbito laboral, el consentimiento supone el concurso de una oferta de trabajo realizada por el empresario y la aceptación del trabajador; con ese acuerdo se constituye la relación jurídica laboral, eso significa que la formación de dicha relación es imposible en ausencia de la voluntad de ambas partes. Con ello se deduce que los



efectos y obligaciones derivados del contrato, comienzan a surtir sus efectos desde que se da el concurso del consentimiento de las partes.

Doctrinariamente el consentimiento puede ser expreso y tácito. Es expreso cuando las partes acuerdan celebrar un contrato de naturaleza laboral, en el cual ambas partes pactan sobre el establecimiento de las condiciones que regirán la relación de trabajo.

Es tácito cuando ésta se reduce a hechos, actos o manifestaciones que revelen la voluntad de celebrar el contrato; basta con que el patrono consienta el inicio de la relación para que el contrato exista, sea perfecto, y produzca todos los efectos, como lo expresa el Artículo 19 del Código de Trabajo vigente.

3.4.2.1. Vicios del consentimiento

El consentimiento debe ser libremente prestado por las dos partes, sin que esa voluntad adolezca de defectos que vicien tal declaración. Ante la falta de mención sobre los vicios del consentimiento dentro del Código de Trabajo, son de aplicación en esta materia, las reglas de derecho común o civil.

Para el Código Civil, el negocio jurídico es anulable, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia, según lo expresa el Artículo 1,257. La presencia de cualquiera de estas causas en alguna de las partes, vicia el consentimiento, provocando la invalidez del contrato celebrado, tal como lo preceptúa el Artículo 1,251 del mismo cuerpo legal, el cual reza que el negocio jurídico requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.



Este mismo cuerpo legal define lo que se debe entender por vicios del consentimiento y que se desarrollan a continuación.

3.4.2.2. Error

Consiste en el falso conocimiento de una cosa. Para el Código Civil en su Artículo 1,258, el error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad, en este caso sobre el trabajo.

En la doctrina es conocida como *error in negocio* que sucede cuando recae sobre el propio negocio jurídico, sobre la naturaleza y efectos del mismo, ocurre cuando una persona celebra un contrato determinado cuando en realidad está celebrando otro de distinta naturaleza.

Este vicio del consentimiento dentro del ámbito laboral es de difícil admisión, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo señala que cualquiera sea la denominación que se le de al contrato de trabajo, si en el mismo se da la prestación de servicios por cuenta ajena y bajo la dirección inmediata de otro a cambio de una retribución, el contrato de trabajo existe y aunque se de la circunstancia de que el contrato se ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, esto no le hace perder su naturaleza y por lo tanto le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.

El error puede ser *in substantia* cuando recae sobre la identidad del objeto del contrato o sobre alguna de sus cualidades sustanciales, condiciones de trabajo, a modo



de ejemplo, se puede mencionar a un trabajador que cree contratarse como administrador y en realidad esta celebrando un contrato como dependiente mostrador; o cuando cree celebrar un contrato por tiempo indefinido, que resulta ser temporal.

En el Artículo 1,259 del Código Civil insta que el error sobre la persona sólo invalidará el negocio jurídico, cuando la consideración a la persona, hubiera sido el motivo principal del mismo. En la doctrina se conoce como error *in persona* y recae sobre la propia identidad del otro contratante, específicamente en la del trabajador. Esa identidad es de trascendencia en el campo laboral, debido a que la prestación de los servicios del trabajador es personalísima, y si el patrono cree erróneamente que está contratando con un determinado trabajador que luego resulta ser otro, se está ante un vicio del consentimiento prestado, provocando la nulidad del contrato.

3.4.2.3. Dolo

Según el Artículo 1,261 del Código Civil, el dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes. El dolo suele darse en la contratación laboral con frecuencia, en hechos como la de hacer firmar con engaño al trabajador un documento como simple trámite, cuando en realidad encubre una renuncia de derechos; en el caso del trabajador, cuando éste aporte documentos falsos para acreditar una calificación profesional de la cual carece y la misma sea determinante para su contratación o incluso engañar sobre su edad, son algunas manifestaciones del dolo laboral.



El tratadista mexicano Mario De La Cueva afirma que el derecho positivo prevé los posibles vicios del consentimiento que se puedan dar dentro de la contratación laboral que dichas disposiciones coinciden con el principio de honestidad y buena fe que según este autor, deben imperar en las relaciones entre los hombres. Además considera que cuando alguna de las partes incurre en dolo, se falta a un deber ético-jurídico, porque la parte, ya sea el patrono o el trabajador, que engaña, lo hace, bien para ingresar a una empresa, o para pagar salarios inferiores entre otros.

Para Edgar Sarceño Morgan, citado por la licenciada Ericka Cabrera Paredez, en su tesis de licenciatura, las diferencias entre el dolo y el error son oscuras por la similitud que hay entre ellas, considerando que su objeto es viciar el consentimiento prestado; sin embargo, este autor opina que el error no es obra de la otra parte contratante, y no hay procedimiento ilícito, sino que se funda en la inexperiencia, en la inadvertencia o en un concepto equivocado mientras que en el dolo existe también un concepto equivocado pero provocado por la otra parte con el fin de arrancarle un consentimiento que tal vez de otro modo no lo hubiera dado, utilizando maniobras fraudulentas tendientes a causar un error o a impedir que se descubra el falso conocimiento de la verdad.

Con relación al dolo, la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 77, literal “i”, del Código de Trabajo contempla: “Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:... cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo



en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;...”.

3.4.2.4. Violencia o intimidación

La violencia es, en sentido estricto, el constreñimiento ejercido por una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad.

El Código Civil en su Artículo 1,265 indica que debe ser tal esa violencia o intimidación, que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes.

El autor Leodegario Fernández Marcos, explica que la violencia es de carácter físico, mientras que la intimidación consiste en una coacción moral, la cual puede presentarse a la hora de prestar el asentimiento a un contrato de trabajo. Una y otra han de ser de tal índole que, sin ellas no se hubiera celebrado el contrato o el establecimiento de determinadas condiciones de trabajo.

Este autor afirma que la declaración de voluntad es de carácter personal e individual, siendo la violencia o intimidación, ya sea del empleador o la del trabajador, también individual, de lo cual se deduce su exclusión de las intimidaciones que pudieran darse en algunos conflictos colectivos.



El doctor Américo Pla Rodríguez citado por Ericka Cabrera Paredez, manifiesta que habrá violencia física cuando para producir el contrato se empleare una fuerza física irresistible; habrá violencia moral o intimidación cuando se inspire a los contrayentes al temor fundado de sufrir un mal inminente y grave.

A manera de ejemplificar la violencia a la que alude la ley, se podría mencionar que sucede cuando un trabajador por alguna razón conoce información confidencial sobre el empleador, misma que podría devenir en perjudicial para éste, y el trabajador amenaza con divulgarla si no lo contrata.

En cuanto a la violencia física se menciona el caso que se escucha muy a menudo en medios de comunicación, cuando grupos de pandillas también conocidas como “maras”, extorsionan a algunos empleadores utilizando la violencia física contra ellos o su familia con el fin de que preste su consentimiento para que alguno de sus miembros trabaje con ellos, por diversas razones, lo cual se considera que se ejerce una violencia moral cuando amenazan al patrono con hacerle daño físico y ante la negativa de éste, esa violencia moral pasa a ser física cuando llevan a cabo sus amenazas.

Esa violencia o intimidación también puede ocurrir como un acto previo a contratar a una persona que solicita un empleo, el empresario le impone como condición, la realización de la prueba poligráfica, ya que se produce un tipo de intimidación por el simple hecho de que la persona quien necesita de la fuerza de trabajo de otra, quiera verificar si es cierto todo lo que el aspirante al puesto haya afirmado en su hoja de vida o en su entrevista de trabajo; una vez realizada la entrevista de trabajo y se haya obtenido el consentimiento de la persona para realizar dicha prueba, el empresario con los resultados de la prueba poligráfica en sus manos pueda manipularlas a su beneficio,



haciendo que el aspirante al puesto acepte condiciones de trabajo menos favorables a las que en un principio ofrecía aquel y él acepte al sentirse intimidado por los resultados además de asegurarse un empleo y por consiguiente a una estabilidad laboral.

3.4.2.5. La simulación

El Código Civil con respecto a la simulación expresa en su Artículo 1,284 que la misma tiene lugar: 1. cuando se encubre el carácter jurídico del negocio jurídico, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2. cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3. cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.

La simulación en el primer presupuesto consiste en una ocultación de la nulidad, por ejemplo el de aparentar un arrendamiento y ser un contrato de trabajo; en cuanto al segundo presupuesto se refiere a un negocio jurídico inexistente, mismo que se lleva a cabo para obtener algún tipo de beneficio, por ejemplo cuando se realiza un contrato de trabajo con el objeto de obtener cobertura del seguro social y el trabajador no presta sus servicios personales y el patrono no retribuye al trabajador; el último presupuesto se relaciona con las personas que intervienen en el mismo también conocidos como testaferros, quienes actúan en nombre de otra persona.

La simulación también puede ser absoluta y relativa. Es absoluta cuando se aparenta la existencia de un acto que nada tiene de real. Es relativa cuando existe un contrato, al cual se le da una apariencia distinta y por lo tanto oculta su verdadero carácter, así lo dispone el Artículo 1,285 del Código Civil. El primero no produce ningún



efecto jurídico, ya que el negocio jurídico no existe, mientras que la segunda, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto siempre que su objeto sea lícito.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, la simulación viene del latín *simul* y *actio*, palabras que indican alteración de la verdad; su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Al citar a Escriche, dice que el objeto de la simulación consiste en engañar y desde ese punto de vista se encuentra comprendida en el nombre general de fraude, ya que la simulación es la especie y el fraude es el género.

Para este vicio del consentimiento se necesita el concurso de muchos contrayentes que estén de acuerdo para engañar a terceros o a los jueces, mientras que el fraude se comete por uno solo de los contratantes contra el otro. Una de las consecuencias de descubrirse y alegarse es que puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, además de considerar que tiende, por lo general, a evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones.

3.5. Objeto

Es otro de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo que consiste en el aprovechamiento, por parte del patrono, de la fuerza de trabajo que el empleado le brinda y por el otro lado, el salario o remuneración que el trabajador recibe a cambio de su trabajo.

Para la teoría general de las obligaciones, por el objeto de un contrato debe entenderse la sustancia económica, bienes y utilidades, que caen bajo la voluntad de



las partes; en otras palabras, el objeto del contrato individual de trabajo está constituido por los bienes que desean intercambiar los contratantes mediante la celebración del pacto o contrato.

Actualmente suele afirmarse que el objeto del contrato de trabajo es el trabajo prestado en ciertas condiciones, (personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena), sin embargo en el trabajo reside el interés individual de las partes; el del empleador de obtener un servicio y la del trabajador quien persigue otro bien o utilidad, la obtención de un salario, por lo que también se integra al objeto del contrato.

Esta doble cara del objeto del contrato de trabajo se deriva de la expresión servicios personales retribuidos contenida en el Artículo 18 del Código de trabajo, de donde se deduce la prestación laboral y la prestación salarial, objetos a su vez de las obligaciones básicas del trabajador y del patrono, característica que difiere del denominado contrato de servicios profesionales.

Doctrinariamente el objeto ha de ser posible, lícito y determinado. La concurrencia de estos requisitos no plantea ningún problema con respecto al salario, pero para el trabajo se exige ciertas precisiones, tanto objetiva como subjetivamente posible. La contratación sobre un trabajo imposible provoca la nulidad del pacto (*ad impossibilita nemo tenetur*), como la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo convenido.

En cuanto a la posibilidad de los servicios contratados en relación con bienes que se encuentran fuera del comercio de los hombres, según lo expresa el Artículo 44 del Código Civil; no pueden ser objeto del contrato, resultando nulo el que se celebre sobre



ellos. Los servicios u obras objeto del contrato han de ser lícitos, lo cual significa que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres.

Finalmente debe ser determinado o determinable, normalmente esa determinación es muy genérica en cuanto al contenido de los servicios u obras convenidas, usualmente el contenido se irá determinando o especificando a lo largo de la ejecución del contrato en virtud de la dirección e instrucción del patrono.

3.6. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra

Son condiciones que rigen el contrato individual de trabajo, acordadas por las partes contratantes y que no podrán ser alteradas fundamental o permanentemente, una vez establecidas, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes, pactos colectivos de condiciones de trabajo o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un acuerdo ministerial por existir justificación plena sobre la situación económica de la empresa.

Esta excepción únicamente se aplica cuando en las relaciones de trabajo, que en todo o en parte tengan condiciones superiores al minimum de protección, que el Código de Trabajo y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala otorga a los trabajadores, así lo expresa en su Artículo 20.

De lo anterior se deduce que si alguna de las partes incumple al cambiar alguna de las condiciones de trabajo, se estaría ante una trasgresión de las normas de derecho del trabajo, las cuales constituyen un minimum de garantías sociales protectoras del



trabajador e irrenunciables únicamente para éste y por consiguiente provocando una terminación del contrato individual de trabajo por decisión unilateral, sin responsabilidad de la parte que cumplió con las condiciones de trabajo; siendo de vital importancia para la vida jurídica del contrato individual de trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco establece las condiciones siguientes:

La materia u objeto: el objeto como una condición que regirá el contrato de trabajo, es la prestación de los servicios personales ya sea manuales o intelectuales por parte del trabajador a un patrono, y concretizar de manera específica la obligación de hacer del trabajador, teniendo en cuenta que esa prestación de servicios debe ser lícita, posible y determinada. Es lícito el objeto cuando no esté prohibido por las leyes y las buenas costumbres. Son ilícitos todos los trabajos prohibidos por la ley, tal es el caso del trabajo forzoso. En cuanto al objeto posible, su contrapartida, la imposibilidad, puede darse en el momento de celebrar el negocio jurídico y puede basarse en razones físicas o legales, como el caso en el que las partes carezcan de capacidad o se contraten servicios prohibidos por la ley en donde no es posible un contrato de trabajo cuyo objeto sea cometer un delito. También el objeto del contrato podría devenir en imposible en un momento posterior, denominado por la doctrina como imposibilidad sobrevenida como es el caso de la ineptitud del trabajador producida en el desarrollo del contrato, lo cual daría como resultado la resolución del mismo. Un ejemplo podría darse cuando un trabajador que presta sus servicios como carpintero, tiene un accidente que le deja lesiones graves en sus manos y por ello ya no puede prestar sus servicios, para la materia u objeto del contrato. Finalmente el objeto debe ser determinado lo cual significa que el trabajador debe conocer los servicios que está obligado a prestar, sin embargo la determinación de los servicios contratados no



plantea especiales problemas en el ámbito laboral, salvo acuerdos que no transgredan los mínimos legales. La determinación de las condiciones de la prestación de los servicios se rige por las disposiciones legales y reglamentarias, así como convenios colectivos de trabajo. Al respecto el Código de Trabajo en su Artículo 21 expresa que si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física siempre y cuando sean del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

La forma o modo de su realización: Una vez planteado el objeto del contrato individual de trabajo, se acuerda la forma o modo de prestar ese servicio, siendo éste la delimitación de la exigencia por parte del patrono en forma específica y determinada para la realización del trabajo. La forma o modo comprende la facultad del patrono de exigir una forma o modo determinado para prestar ese servicio o ejecutar la obra, y esa facultad es conocida dentro de la doctrina como el poder de dirección del patrono en la persona del trabajador. El poder de dirección consiste en una facultad jurídica que el patrono posee a través de la cual puede dictar instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para obtener buenos resultados al prestar los servicios o ejecutar una obra, siempre observando el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre. Esa prestación debida, por la que fue contratado el trabajador, obedece a su categoría profesional, misma que incluye la calificación profesional, su formación y preparación para prestar un servicio requerido. Esa calificación determina las tareas de las que puede encargarse el trabajador, además de implementar ciertos límites al poder de dirección, de acuerdo a ella el patrono puede exigirle el trabajo que corresponda a su categoría, mientras que si fue contratado para una actividad no determinada y el



trabajador carece de calificación, la exigencia para prestar el trabajo puede variar, pues le podría encargar cualquier trabajo según las necesidades del patrono así como las aptitudes del trabajador. Para establecer a fondo los alcances del poder o la facultad de dirección del patrono sobre el trabajador y con ello determinar la forma o modo de ejecutar una obra o prestar los servicios, se deben considerar dos aspectos a desarrollar: El deber de obediencia, el deber de diligencia.

El tiempo de su realización: Esta condición de trabajo consiste en convenir la duración del contrato individual de trabajo, además de convenir el tiempo bajo el cual el trabajador va a estar a disposición del patrono mientras dure el contrato. Dentro de la clasificación de contratos de trabajo que tiene en vista su duración se encuentra la que distingue entre contratos de tiempo indeterminado y contratos de tiempo determinado o contrato a plazo. Dicha clasificación es de práctica observada en casi todas las formas laborales, siendo de uso general el contrato por tiempo indeterminado y esto se debe a una de las características de la organización comercial e industrial moderna, en donde se necesita de colaboradores permanentes capaces de suministrar a la empresa, la mayor parte de su actividad profesional, el límite de estas relaciones esta dado por la normativa jurídica laboral. Dentro del ordenamiento jurídico laboral vigente se contempla la clasificación por la duración del contrato individual de trabajo, tres tipos, la primera que es el contrato por tiempo indefinido o indeterminado. La segunda es a plazo fijo y la tercera para obra determinada, la primera por regla general y las dos últimas son de carácter de excepción. El contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, aún si en el mismo se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada si las actividades de la empresa son de naturaleza permanente o continuada, el contrato se tendrá por celebrado por tiempo indefinido, según lo expresa el Artículo 26 del



Código de Trabajo. Los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter excepcional debido a que su naturaleza es temporal o accidental. El tiempo del trabajo lo fija el patrono como parte de su derecho de dirección, pero esa facultad al respecto se haya limitada por la ley, al regular la duración máxima del trabajo y el tiempo durante el cual el trabajador no debe ser ocupado; dentro de estos límites el empleador puede fijar el horario, tomando en consideración su deber de previsión, en el momento de distribuir las horas de trabajo permitidas o decidir si la jornada sea en forma continua. El derecho positivo implanta tres jornadas de trabajo, de las cuales el empleador decide cual es conveniente para los intereses de su empresa. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, misma que no puede exceder de ocho horas diarias ni de 48 horas a la semana, sin embargo puede aumentarse hasta en dos horas diarias, según acuerdo entre empleador y trabajador, siempre que no exceda de un total de 48 horas a la semana y no sean trabajos insalubres o peligrosos para el trabajador. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, la cual no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de 36 horas a la semana, sin embargo puede aumentarse, según acuerdo entre patrono y trabajador, hasta dos horas diarias siempre que no exceda a la semana de 36 horas. Esta jornada se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana, sin embargo, por acuerdo entre patrono y trabajador, puede aumentarse dos horas diarias siempre que no exceda de las 42 horas a la semana y el trabajo no sea insalubre o peligroso. 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 y a las necesidades del trabajador. El trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo establecidos, o se exceda del límite inferior que contractualmente se haya pactado constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un 50%



más de los salarios mínimos o de aquéllos que se pactaron. En todo caso las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias. Salvo excepciones muy calificadas. La ley admite en ciertos casos excepciones a los límites establecidos para la jornada. Cuando la jornada se prolonga lícitamente, el trabajador en cumplimiento de su deber de fidelidad y colaboración puede estar obligado a prestar trabajo en horas suplementarias o extraordinarias en casos de peligro o emergencia o por exigencias excepcionales de la empresa. El Artículo 122 del Código de Trabajo normaliza que las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias, salvo excepciones muy calificadas, ya sea por siniestro ocurrido, peligren las personas, establecimientos, maquinarias, plantíos o productos; y que sin evidente perjuicio no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Como se puede observar ésta norma jurídica, desde el punto de vista deóntico, es de carácter prohibitiva, al regular que no puede excederse de un total de 12 horas diarias, a pesar de ello, existe una excepción que atiende a la concurrencia de ciertos presupuestos como la situación de emergencia antes mencionada. Cuando el patrono cambia los horarios establecidos o acordados en el contrato individual de trabajo sin el consentimiento del trabajador y le cause perjuicio, a éste, se estaría alterando una de las condiciones del trabajo, por lo que daría lugar a una causa justificada para terminar el contrato de trabajo por decisión unilateral, sin responsabilidad de la parte que si cumplió con el contrato y se vio perjudicado con ese cambio, o sea el trabajador.

El lugar de ejecución: El lugar de trabajo se determina por la posición del trabajador en la empresa y el carácter del trabajo asignado, generalmente ejecutará su trabajo en el mismo establecimiento para el cual fue contratado, pero también puede ser, que lo ejecute fuera del sitio de la empresa ya sea por la naturaleza del trabajo o porque el



lugar esté sometido a cambios. En el contrato se estipula con claridad el lugar donde se prestará los servicios personales o si va a ser variado; el traslado de un lugar a otro puede ser usual o propio de la profesión o el servicio que se prestará. Esta decisión deviene también de la facultad de dirección del patrono tomando en consideración sus límites. El cambio del lugar de trabajo debe realizarse a modo de conciliar los intereses de la empresa con los del trabajador, todo ello de acuerdo con el principio de buena fe, de lo contrario no sería admisible y alteraría las condiciones de trabajo, a menos que estuviere previsto expresamente en el contrato. En ese sentido esos cambios influirían en la vida del trabajador por los posibles aumentos en los gastos de movilidad y alimentación; pero si el patrono ofrecería una compensación o aumento al salario del trabajador por esos gastos, ya no sería desfavorable para éste, por lo tanto no afectaría el contrato de trabajo. El Código de Trabajo al respecto regula que si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente el trabajador, en el momento de celebrar el contrato se deben tomar en cuenta ciertas reglas, siempre que la distancia sea mayor de 15 kilómetros, las cuales se exponen a continuación: Cuando el trabajador necesita hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle los pasajes o gastos razonables; Cuando el trabajador se vea necesitado de vivir en el sitio donde ejecutará el trabajo, el patrono pagará los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato, pero cuando el contrato sea a plazo indefinido y el trabajador tenga que trasladarse con su familia que dependa económicamente de él, el patrono debe pagar los gastos razonables de transporte, incluyendo alimentación, hospedaje durante el viaje, de acuerdo al Artículo 33 del Código de Trabajo. Por otra parte el Artículo 34, prohíbe la prestación de servicios fuera del territorio sin el permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y siempre que concurren los requisitos que esta institución requiere. No obstante, el Ministerio no



debe prestar ese permiso si los trabajadores que lo solicitan son menores de edad si no se han garantizado las prestaciones de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos, si los trabajadores son necesarios para la economía nacional, si se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o si han sido contratados en inferioridad de condiciones según los derechos regulados por el ordenamiento laboral guatemalteco y si el país respectivo contenga garantías superiores a las nuestras.

La retribuciones: Doctrinariamente la retribución es conocida como remuneración, salario, sueldo, entre otros. La remuneración o salario es la contraprestación que percibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador en virtud de un contrato de trabajo previamente celebrado. Como se puede observar, la obligación de remunerar o retribuir es uno de los efectos jurídicos derivados del negocio jurídico pactado por parte del empleador a cambio del trabajo prestado por el trabajador. La retribución es la deuda contractual del empleador una vez que el trabajador haya prestado sus servicios personales y haya ejecutado una obra, convirtiéndose éste en su acreedor; y el trabajador a su vez se convierte en deudor de su patrono al realizar la actividad laboral, en definitiva, ambas partes son deudores y acreedores recíprocos dentro de su vínculo laboral. Un aspecto de importancia a mencionar es que la retribución del trabajo como condición del trabajo, constituye un elemento fundamental, ya que si no hay retribución de los servicios del trabajador no hay contrato de trabajo. A El lugar de trabajo se determina por la posición del trabajador en la empresa y el carácter del trabajo asignado, generalmente ejecutará su trabajo en el mismo establecimiento para el cual fue contratado, pero también puede ser, que lo ejecute fuera del sitio de la empresa ya sea por la naturaleza del trabajo o porque el lugar esté sometido a cambios. En el contrato se estipula con claridad el lugar donde



prestará los servicios personales o si va a ser variado; el traslado de un lugar a otro puede ser usual o propio de la profesión o el servicio que se prestará. Esta decisión deviene también de la facultad de dirección del patrono tomando en consideración sus límites. El cambio del lugar de trabajo debe realizarse a modo de conciliar los intereses de la empresa con los del trabajador, todo ello de acuerdo con el principio de buena fe, de lo contrario no sería admisible y alteraría las condiciones de trabajo, a menos que estuviere previsto expresamente en el contrato. En ese sentido esos cambios influirían en la vida del trabajador por los posibles aumentos en los gastos de movilidad y alimentación; pero si el patrono ofrecería una compensación o aumento al salario del trabajador por esos gastos, ya no sería desfavorable para éste, por lo tanto no afectaría el contrato de trabajo. El Código de Trabajo al respecto regula que si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente el trabajador, en el momento de celebrar el contrato se deben tomar en cuenta ciertas reglas, siempre que la distancia sea mayor de 15 kilómetros, las cuales se exponen a continuación: Cuando el trabajador necesita hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle los pasajes o gastos razonables; Cuando el trabajador se vea necesitado de vivir en el sitio donde ejecutará el trabajo, el patrono pagará los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato, pero cuando el contrato sea a plazo indefinido y el trabajador tenga que trasladarse con su familia que dependa económicamente de él, el patrono debe pagar los gastos razonables de transporte, incluyendo alimentación, hospedaje durante el viaje, de acuerdo al Artículo 33 del Código de Trabajo. Por otra parte el Artículo 34, prohíbe la prestación de servicios fuera del territorio sin el permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y siempre que concurren los requisitos que esta institución requiere. No obstante, el Ministerio no debe prestar ese permiso si los trabajadores que lo solicitan son menores de edad, si



no se han garantizado las prestaciones de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos, si los trabajadores son necesarios para la economía nacional, si se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o si han sido contratados en inferioridad de condiciones según los derechos regulados por el ordenamiento laboral guatemalteco y si el país respectivo contenga garantías superiores a las nuestras.

3.7. Clasificación de los tipos de trabajo

Es oportuno fijar las tareas de finalidad económica y de utilidad social que engloba la figura trabajo y con ello realizar una clasificación de los tipos de empleo que existen. Dentro de la doctrina se han realizado clasificaciones del trabajo, algunas de ellas han sido establecidas de acuerdo al tipo de trabajo, otras con respecto a los sujetos de la relación de trabajo, pero primordialmente se han realizado clasificaciones según el tipo de trabajo o actividad que se realizan dentro de las empresas.

- El oficio: Es sinónimo de ocupación habitual, equivale al ejercicio de algún arte manual, en este sentido se opone a las profesiones liberales en las que predomina el trabajo intelectual como el de creación e inspiración.
- La labor: Se refiere a una ocupación concreta o ha determinado trabajo, se aplica a toda operación rural y de agricultura de los campos.
- La obra: Constituye una cosa hecha por un sujeto, es un trabajo material en cualquier producción, generalmente obra es la que realizan los artífices o artesanos.



- El trabajador que tiene oficio es un obrero calificado en tanto aquel que carece de instrucción completa sobre determinada rama de la producción es uno no calificado.
- La profesión: En su sentido estricto la profesión es la ejecución de un trabajo o una actividad personal; en sentido amplio, es la concebida como agrupamiento de todos los que realizan el mismo género de actividad. También por profesión se entiende el oficio, o actividad que constituye el medio de vida de una persona, la categoría profesional es la condición que distingue a las personas que se dedican a otras actividades científicas o artísticas. La profesionalidad comprende los diversos grados que existen dentro de la misma profesión derivadas de las distintas competencias, jerarquías, jurisdicciones, remuneraciones, dependencias, etcétera.
- La especialización: La división de trabajo alcanza la dirección de las empresas y su organización se modifica debido a la especialización que predomina en las actividades de producción. Se define como la concentración del esfuerzo sobre un limitado campo de actividad y a ella se llega por selección que obedece a diversas causas. Existe una cierta adaptación en el individuo para determinado género de actividades y también se producen inadaptaciones que pueden ser por causas físicas o psíquicas; además de cierta profesión que abarca la especialización se necesita de otros factores como la edad y la experiencia.
- Artesanado: Este tipo de trabajo se limita al ejercicio de profesiones de subido valor artístico en las que no puede sustituirse por medios mecánicos la inspiración y el sello eminentemente personal que el artista pone en su trabajo y suele subsistir por tradición lugareña o familiar. Se caracteriza porque prevalece el trabajo manual hecho en talleres familiares; es la expresión de labores propias de determinados



lugares. Generalmente son autónomos, no están subordinados en sus prestaciones o actividades, no realizan un contrato de trabajo y aunque son trabajadores, no están sujetos al derecho del trabajo. Pero cabe mencionar que en determinada ocasión si puede existir una relación de trabajo cuando un artesano sea considerado como un productor quien posea sus propios talleres y se auxilie de otras personas que trabajen para él y por lo tanto ya se da la existencia de remuneración y subordinación por parte del artesano quien se convierte en patrono.

3.7.1. Clasificación de trabajos por el tipo de empresa

Se estima la importancia de clasificar los trabajos por el tipo de empresa a la estrecha relación que guarda con el objeto de esta investigación, siendo los mecanismos que los empresarios, en su estatus de patrono, emplean tanto para contratar a su personal operativo como para evaluarlos periódicamente, en particular al examen poligráfico.

Las actividades u ocupaciones que se desarrollan en el desempeño de la relación laboral obedecen generalmente a los trabajos por profesionalización y especialización, porque se considera que la formación técnico profesional del mismo va dirigida hacia una actividad determinada.

Dentro de esas actividades se concentran trabajos industriales, producción de bienes, prestación de servicios en las que según su naturaleza cada una de ellas posee cierta calidad de trabajo que conlleva responsabilidad, dedicación, confianza, lealtad entre otros aspectos, los cuales son de vital interés para el empleador debido a que



forman parte de su fin mediato, la obtención del fin lucrativo, mismo que no se lograría si las personas que prestan su fuerza de trabajo no lo poseen.

Dentro de la división del trabajo por el tipo de empresa se pueden mencionar las siguientes:

- Por los servicios: Este tipo de empresas prestan servicios de cualquier naturaleza, como servicios de seguridad, bancarios, financieros, de seguros, entre otros. Las empresas que prestan servicios de seguridad son aquellas que brindan seguridad privada a otras empresas, a personas particulares como es el caso de custodios, policía privada, instalación de equipos de seguridad para bienes inmuebles. Las empresas que solicitan este tipo de servicio lo requieren para seleccionar personal, depurar personal, o para solucionar algún conflicto interno de la empresa, a través de servicios de policía privada, de poligrafía, entre otros servicios de seguridad. Los trabajadores que laboran en servicios de seguridad necesitan de una formación específica en esta rama, por lo tanto su actividad puede encuadrarse en ocupaciones de especialización, deben tener conocimientos en manejo de equipos técnicos sofisticados, como es el caso del polígrafo. Dentro de sus ocupaciones tienen acceso a información de tipo confidencial con respecto a los usuarios de este servicio. Los servicios de banca, finanzas y de seguros además de considerarse actividades de tipo profesional, son de especialización, por los conocimientos contables y financieros que se manejan. Dentro de este tipo de servicios también se tiene acceso a información confidencial de los usuarios, a lo que se le denomina secreto bancario. La naturaleza de este tipo de servicio es estrictamente confidencial porque el patrono que brinda este servicio debe responder ante terceras personas, o sea a los usuarios, cuando en algún momento sea quebrantada esa información



confidencial que le fue encargada. Los empleados que laboran en este tipo de trabajo deben ser personas de absoluta confianza del patrono. En el caso de no guardar los secretos que por razón de la ocupación que desempeña tienen acceso los empleados, incurrirán en una causa justa para la terminación de la relación laboral, disposición que se encuentra regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo en su literal “e”.

- De Industriales: Dentro de ellos se encuentran las compañías que se dedican a la manufactura de productos de tipo industrial en las que se utiliza maquinaria, en donde se necesita de trabajadores que tengan cierto nivel de conocimiento para operar dicha maquinaria que podría encuadrarse dentro del trabajo por especialización. Dentro de esta actividad, los trabajadores tienen acceso a fórmulas para elaboración de productos que se catalogan como secretos industriales o secretos técnicos de fabricación de productos, materia que es parte de la propiedad intelectual de la cual es poseedora el patrono. Esos secretos deben ser guardados por los empleados como parte de sus obligaciones, por ejemplo la elaboración de toda clase de bebidas, productos alimenticios, aparatos eléctricos, mecánicos, etcétera. Cuando información confidencial de este tipo sea divulgada por un empleado y el patrono no tenga conocimiento de quien haya incurrido en esa causa, el patrono recurre a métodos para esclarecer y descubrir al infractor de la norma laboral, como el de requerir los servicios de poligrafía y con ello frenar los perjuicios que se causen a la empresa.
- Comerciales: Las empresas que se dedican al comercio son meramente distribuidores de los productos elaborados por las empresas industriales que solamente se dedican a la producción; se encargan de la distribución y venta de



todo tipo de productos, desde productos alimenticios hasta enseres domésticos. La actividad que realizan las personas que venden su fuerza de trabajo a los empresarios son de tipo profesional porque se necesita de conocimiento de tipo comercial como distribución, producción y ventas de la mercancía que comercializan.





CAPÍTULO IV

4. Los principios que rigen la contratación laboral

El fin específico por el cual es creado el derecho de trabajo es para mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para lograr esa finalidad, el derecho necesita de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse entre todas sus manifestaciones.¹⁷

4.1. Definición

Los principios que rigen la contratación laboral son los mismos principios formativos del derecho del trabajo. El profesor Ramiro Podetti, citado por Mario López Larrave, sustenta que los principios son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del trabajo.¹⁸

Melgar al respecto sostiene que los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas.¹⁹

¹⁷ Ob. Cit; Pág. 17

¹⁸ Ob. Cit; Pág. 19.

¹⁹ Ob. Cit; Pág. 247.



De las definiciones anteriores se puede observar que los principios son fundamentales para el mejor desarrollo de las relaciones jurídico laborales, en este caso, para un mejor desarrollo de la vida jurídica del negocio jurídico.

4.2. Funciones de los principios

De Castro, citado por Randolf Fernando Castellanos Dávila, en su tesis de licenciatura, afirma que los principios del derecho cumplen una triple función:

Informadora, porque fundamentan el ordenamiento jurídico.

Normativa, como fuente supletoria, ya que son medios para integrar el derecho.

Interpretativa, ya que pueden orientar al Juez para una mejor aplicación de la justicia, aunque esta función también la puede realizar el ciudadano porque para aplicar el derecho no es necesario establecer un proceso judicial.

Las funciones de los principios sirven de gran ayuda no solo para los juzgadores y legisladores sino también a los ciudadanos. En lo que respecta a su enumeración en la ley, generalmente los principios no aparecen como tales en el derecho positivo, sino que se deducen del texto, por lo que da un margen más amplio de aplicación, ya que si estuvieran enumeradas en la ley su aplicación sería estática.

El Código de Trabajo, al respecto preceptúa en su Artículo 15, que los casos no previstos por dicho cuerpo legal, sus reglamentos y las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de



trabajo; en segundo lugar con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios y por último con los principios y leyes del derecho común.

4.3. Principios

Dentro de la doctrina no existe una clasificación rígida de los principios de la contratación laboral, sin embargo se desarrollan a continuación los que se consideran aplicables dentro de la contratación laboral.

- Libre contratación: Un presupuesto básico para la libertad contractual, como principio, es el concurso de voluntades de las partes contratantes, por el hecho de estar dentro del derecho de obligaciones y por ende ante el origen de un negocio jurídico o contrato de trabajo. Las formas actuales de contratación difieren de las negociaciones de antaño en las que se permitían a los contratantes analizar con detalle todas las cláusulas del contrato. Ahora, ya sea por la multiplicación contractual o por otros motivos, se impide que las partes describan y aprueben las estipulaciones del contrato, lo cual hace que se utilicen los contratos denominados de adhesión o como los denomina Cabanellas de Torres contratos prefabricados. Esa situación hace que el trabajador simplemente averigüe la labor de que se trate, sin entrar en detalle, mucho menos a discusión sobre las condiciones laborales. Es por ello que para evitar que el contrato de trabajo se convierta en un acto de adhesión del trabajador a condiciones impuestas unilateralmente por el patrono, surge el intervencionismo estatal, fijando condiciones mínimas de trabajo. El contrato de trabajo soporta una reglamentación de contenido, es así como interviene el Estado, restringiendo la libertad de contratar a través de disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores, los cuales no pueden ser restringidos en



ninguna forma. La justificación de la intervención estatal con respecto al contrato de trabajo, es impedir que el trabajador no comprometa su salud, su vida ni su personalidad moral o intelectual, porque de esta manera se trata de proteger el valor social que representa la vida humana; con ello el tratadista Cabanellas de Torres explica que el fin esencial de la ley no es tanto el de proteger al trabajador contra el patrono, sino de proteger al trabajador contra sí mismo. Es claro que por esa limitación de la libertad contractual, debe entenderse que todo contrato de trabajo debe ajustarse a las condiciones establecidas por el derecho positivo y que dicha limitación obedece a la expresión del consentimiento, la cual podría quedar anulada por vicios del consentimiento, quedando esa libertad contractual ausente. El principio de la libre contratación laboral se manifiesta cuando en el contrato de trabajo existe un acuerdo de voluntades, en el cual se discuten las bases contractuales (condiciones de trabajo) de individuo a individuo, colocadas ambas partes de la relación jurídica en un plano de igualdad, tomando en consideración las garantías mínimas de trabajo.

- Libre elección de trabajo: Los derechos humanos son el fundamento para el principio de libertad para el trabajo, además de ser un atributo esencial de la persona del trabajador. La libertad del trabajador como derecho humano que es, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, puede elegir la profesión que le plazca, siempre que corresponda a sus aptitudes, gustos o aspiraciones, por lo consiguiente, es una decisión personal que existe previo a la contratación laboral, continúa una vez se encuentre obligado a prestar sus servicios en los términos y condiciones convenidos en un contrato de trabajo, y persiste cuando el trabajador decide retirarse en cualquier tiempo de la empresa en la cual presta sus servicios



personales, sin que medie en ningún caso, coacción sobre su persona. La libertad y la persona del trabajador son intocables, no obstante el trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la dirección de su patrono, pero nunca más allá de lo que concierna al trabajo, las órdenes emitidas por el patrono que no correspondan al trabajo, no tienen que ser acatadas, salvo en situaciones de emergencia como se apuntó en el capítulo anterior. Mario De La Cueva brinda una explicación muy clara que reafirma lo que se trata de explicar con respecto a la libertad: La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. También sostiene que el trabajador debe exigir respeto de su libertad, porque sino lo reclama principia a adquirir alma de esclavo. Guillermo Cabanellas de Torres hace una distinción entre las limitaciones de la libertad contractual y limitaciones de la libertad de trabajo y sostiene que las primeras deben ajustarse a las condiciones preceptuadas por el legislador; con respecto a la libertad de trabajar, está limitada por ciertas imposiciones del legislador como diplomas o títulos habilitantes para el ejercicio de ciertas profesiones. Bajo este principio se fundamenta el derecho a la libre elección de los trabajadores, como derecho previo a la celebración del contrato, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, puesto que en aquellos casos en donde se haya acordado en un pacto colectivo de condiciones de trabajo como mecánica específica de contratación o que en casos de emergencia nacional el gobierno ordene una contratación forzosa. En varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas, por lo general la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría respectiva y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto. Este caso limita el derecho a la libre contratación del empleador a designar a su personal, en Guatemala se trata de implantar este mecanismo a través de negociaciones colectivas o en pactos



colectivos de trabajo. El principio de libre elección de trabajo es la facultad que cada individuo posee, la libertad para prestar un servicio personal o ejecutar una obra ejercida bajo absoluta voluntad, sin ningún tipo de coacción. La fundamentación jurídica de éste principio se encuentra en el Artículo 102, literal “a” de la Constitución Política de la República en donde lo regula como uno de los derechos sociales mínimos, además de imponer condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

- Igualdad: El principio de libertad y de igualdad están íntimamente ligadas, según lo expresa el tratadista mexicano, Mario De La Cueva, “la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla”. El punto de mayor importancia de este principio es sin duda, la relativa a las condiciones de trabajo. El principio de igualdad consiste en la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores, con ello se entiende que los beneficios que se conceden a un trabajador deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, sin hacer ningún tipo de distinción entre género, raza, religión, edad u otros, de lo contrario se estaría frente a una discriminación, prohibida en el ordenamiento jurídico laboral. La igualdad está implícita en el texto del derecho positivo al establecer que corresponde una igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, Artículo 102, literal “c” de la Constitución Política de la República. Este principio busca una mayor armonía en el centro de trabajo para así obtener una estabilidad laboral; el considerando cuarto del Código de Trabajo en su literal “f”, mismo que engloba los principios antes mencionados, al afirmar que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una 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 individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

- Dignidad: La dignidad humana, se persona y considera a los demás como personas; partiendo de ese postulado, De La Cueva sustenta que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de ser hombre, siendo el primer atributo el de ser idéntico a los demás, con ello se refiere a que el trabajador tiene el indiscutible derecho a que se le trate con la misma consideración que pretende el patrono se le guarde. Ambas partes en un contrato de trabajo, guardan posiciones distintas, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica, así como en sus atributos. Este principio lo encontramos plasmado dentro del Artículo 61, literal “c” del Código de Trabajo, mismo que preceptúa que es una obligación del patrono el de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, al igual que el considerando cuarto literal “f” del mismo cuerpo legal propugna por la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores. La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, cabe mencionar también que el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República regla que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.



- Justicia social: La Constitución Política de la República, expresa en su Artículo 101, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Dentro del derecho de trabajo, éste principio esta encaminado a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura anulando aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales. Guillermo Cabanellas sustenta que el principio de justicia social deriva del trascendente problema social, considerando que para su solución o paliativo, existe una justicia social aplicada a los conflictos que se puedan suscitar dentro de las relaciones laborales. También explica que este principio debe servir para interpretar las normas legales en la esfera del trabajo, y las relaciones entre las clases sociales, pero sobretodo debe propender a mejorar y proteger los derechos de la parte más débil de la relación laboral, como una mejora salarial, la protección familiar del trabajador, el acceso a todos los adelantos de la industria tecnológica sin perturbar la producción ni la iniciativa empresarial. Existe una lucha constante para realizar ese ideal de justicia hacia una superación permanente de nuevas y mejores normas jurídicas. Cabanellas de Torres cita a Menger, quien estaba asentado en la propiedad privada concebida ésta como el derecho de usar y gozar de las cosas de uno, mismo que se va cercenando por una serie de limitaciones a la autonomía volitiva, desapareciendo esa propiedad plena por el intervencionismo estatal que en materia de contratos impone normas a la voluntad de las partes. La justicia social tiene un contenido, una acción, un sentimiento de solidaridad lo cual hace al derecho más humano y más sensible a las necesidades generales o arraigadas.
- Tutelaridad: Este principio ideológico y político trata de compensar las diferencias económicas que existen entre los sujetos de una relación laboral, patrono y



trabajador, imponiendo una protección jurídica, ideológica y política con respecto a la parte más débil, el trabajador, y con ello lograr una igualdad. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho de trabajo, ya que sus normas surgen a raíz de los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo de ello se deduce que el derecho es un escudo protector en contra de los excesos producidos por los intereses contrapuestos de las partes que conlleva un latente conflicto entre ellos. Los tratadistas Mario De La Cueva y Trueba Urbina sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y de lucha frente al empleador mientras que el autor Guillermo Cabanellas señala que aquélla procura reestablecer un equilibrio roto entre las partes o que pueda servir como un instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. El grado de aplicación de este principio, tan marcado, se impone aún frente o en contra del mismo trabajador, de ahí se deriva el principio de la irrenunciabilidad que preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, su objeto es asegurar los mínimos que otorga la ley para evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea, por presiones o cualquier otro motivo, por ello se dice que la tutelaridad se impone aún frente a acciones del mismo trabajador. La tutelaridad se encuentra implícita en casi todas las instituciones (salario mínimo, jornadas de trabajo, vacaciones, asuetos, remuneraciones, indemnizaciones); el Artículo 103 de la Constitución Política de la República versa que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores...”. El principio de tutelaridad implica un grado de parcialidad y subjetividad cuando indica a quien protege y en qué grado, con ello se trata de determinar que no sólo el trabajador es el protegido por la amplia rama del derecho de trabajo sino que en cierto grado lo está el empleador, al



respecto se señala que el derecho otorga beneficios a los trabajadores pero también les impone obligaciones, consecuentemente también otorga derechos a los empleadores.

4.4. Los derechos de trabajo como garantías mínimas e irrenunciables

Para tener una visión clara y comprender los derechos de trabajo como garantías mínimas es indispensable remitirnos al Artículo 19 del Código de Trabajo, en donde versa que para que un contrato exista y se perfeccione, basta con el inicio de la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, no importando si las partes celebraron un contrato donde se hayan negociado las condiciones de trabajo, sino que basta con que el patrono haya consentido el inicio de la relación para que el contrato exista y sea perfecto. Con ello se deja claro, que los términos de contrato de trabajo y relación de trabajo se usan en forma indistinta, y ello se debe a que la ley le otorga los mismos efectos jurídicos entre las partes.

El ordenamiento jurídico laboral le otorga trato igual a la relación jurídica de trabajo y el contrato individual de trabajo y eso se debe en gran parte al carácter de orden público de la normativa laboral, ya que constituye un conjunto de garantías sociales mínimas, y de esa cuenta las leyes laborales prevalecen sobre la autonomía de la voluntad, lo cual no sucede dentro del derecho privado.

El acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, debe obedecer al modelo establecido en el derecho positivo, donde la libertad contractual se restringe en cuanto a precisar las condiciones de trabajo, la forma en que se debe prestar el servicio y de esa forma superar las garantías mínimas, lo que significa, modificar o crear condiciones



de trabajo distintas pero superiores a las mínimas establecidas por la ley. La voluntad individual está limitada dentro de la contratación laboral, al punto que todo pacto en contrario a las garantías mínimas devienen en nulidad *ipso jure*, según el Artículo 12 del Código de Trabajo, mismas que fundamentan el respeto a la dignidad de los trabajadores, lo cual permite que un trabajador se pueda negar a realizar alguna prueba que considera que atenta contra su dignidad como es el caso del examen poligráfico o detector de mentiras.

El Estado a través del organismo legislativo determina las condiciones que toda relación de trabajo o contrato de trabajo debe cumplir, dichas condiciones constituyen el conjunto de derechos sociales mínimos, los cuales se encuentran en toda la legislación laboral.

- Una vez esté perfecto un contrato de trabajo, las obligaciones se regulan por:
- Lo expresamente pactado, en caso de que se haya celebrado el acuerdo o contrato, de lo contrario se rige imperativamente por los dos apartados siguientes;
- Por todas las leyes vigentes incluyendo los convenios internacionales en materia de trabajo;
- A lo que derive de la buena fe, los usos o costumbres.

Es allí donde se puede observar la diferencia entre los contratos civiles en donde las partes solamente se obligan a lo pactado según su voluntad, mientras que los contratos

de trabajo no solo se obligan a lo pactado sino a todo lo regulado por el derecho de trabajo.





CAPÍTULO V

5. Los fundamentos jurídicos que informan la incorporación del contrato de trabajo domestico por día como un contrato de régimen especial

5.1. Consideraciones preliminares

Dentro del derecho del trabajo, para lo cual el autor Guillermo Cabanellas, manifiesta: que el derecho laboral es: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de la relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones a la forma de prestaciones de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

Antes de iniciar el estudio de la presente disciplina del derecho, se hace necesario tener claro que el concepto sobre el cual se trabajará, es por ello que daré algunas definiciones proporcionadas por algunos autores derecho laboral, definiéndola de la siguiente forma el derecho de trabajo: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, señalo lo que comprende, derecho al trabajo: garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de



despido e indemnización por despido injustificado; derecho en el trabajo: reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad; derecho del trabajo: salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo; derecho después del trabajo: previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales; derecho colectivo del trabajo: sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

La naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo, encarna cierta dificultad, debido a que según sea la formación económico social establecida en un Estado determinado, será la naturaleza jurídica que se otorgue al Derecho laboral; en ese sentido, el jurista mexicano Néstor de Buen en su obra, *Derecho del Trabajo*, explica: "En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía".²⁰

Previo de haber abordado las fuentes del derecho de trabajo, analizamos la forma en que Ossorio define las fuentes del derecho: "...Se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que

²⁰ De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, pág. 15



determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la ~~forma~~ jurídica."²¹

En esta disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

La mayoría de juslaboralista guatemaltecos, tomando en cuenta los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, aceptan como principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas los que expondré en el desarrollo del trabajo de investigación.

Por lo expresado anteriormente es necesaria la regulación del el contrato de trabajo domestico por día, para que este se acople ha las normas constitucionales como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Normativa que debe de aplicarse para evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores domésticos cuando un empleador pretende sustraerse de sus obligaciones laborales. Es por ello que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

²¹ Ob. Cit. Pág. 446.



Concepto del contrato individual de trabajo: Según el Diccionario de Derecho

Privado: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración". El código de trabajo lo conceptúa así: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Art. 18 CT.

Y propiamente contrato de trabajo que en la investigación ha realizar, se prende incluir una modalidad que proteja al trabajador del patrono, cuando este actúa en su beneficio y el no cumplimiento a las normas laborales, siendo este: **TRABAJO DOMÉSTICO:** El Código de Trabajo, el artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, 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. De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta. La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud. Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo



deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas. Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el artículo 165 del Código donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este Art. se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respecto o mal trato notorio y al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal; Art. 27 del Código de Trabajo.

5.2. De la ausencia en el Código de Trabajo de Guatemala de protección legal adecuada para el trabajo domestico que es contratado por día

Por medio de la doctrina se pudo determinar que el Código de Trabajo no contempla de forma clara las condiciones de trabajo bajo las cuales las personas que son contratadas por día para trabajo domestico, ya que no regula de forma definida las jornadas de trabajo, los descansos, los derechos y obligaciones, entre otras cosas sus prestaciones laborales, ya que al analizar los distintos resultados obtenidos se pudo observar que el Código de Trabajo es la ley que necesita reformas que beneficien de forma eficaz a todo trabajador, ya sean niños, adolescentes, adultos y ancianos que se dedican a esta actividad, pues no regula aspectos tales como: a) edad mínima definida para poder trabajar; b) derecho al descanso y recreación; c) respeto a la integridad física, moral y espiritual del menor trabajador; d) protección contra los abusos laborales cometidos en su contra, como abuso sexual, acoso sexual y maltrato; e) horarios de



trabajo que les permitan asistir a la escuela; f) adecuada protección médica; g) no se fijan sanciones específicas para lo empleadores que contraten a menores que no cumplan con los requisitos exigidos; h) no se fija el tiempo de recreación que necesita un menor de edad para poderse desarrollar plenamente; i) no indica de forma clara que trabajos son insalubres y peligrosos para su salud; etc.

Y por último, con los resultados obtenidos en las entrevistas se pudo observar que en su mayoría, los expertos consideran que el Código de Trabajo posee un gran vacío legal con relación al trabajo domestico por día, asimismo el trabajo domestico en su concepto amplio incluye, tanto a hombres como mujeres adultas y también menores de edad, pero a este grupo debe de aplicársele también las normas contenidas en el régimen especial de las mujeres y menores de edad, así como todo lo referente a sus prestaciones laborales, que en el caso del trabajo domestico por día el patrono se sustrae de la obligación.

Tanto las normas del trabajo domestico en general y las normas del régimen especial contenidos en el Código de Trabajo presentan artículos que se encuentran apartados de la realidad que se vive en Guatemala; lo que representa una clara violación a sus derechos fundamentales.

Por todo lo antes expuesto, se puede afirmar que el actual Código de Trabajo presenta ausencia de normas que brinden una protección adecuada a todos los trabajadores domestico que son contratados por día.

A criterio de la autora de la presente investigación, es de suma importancia incorporar normas dentro del Código de Trabajo, el contrato de trabajo domestico por



día, dentro de los contratos de régimen especial. Ya que si se regula de forma específica cada modalidad de trabajo para los adultos, conllevaría a evitar la vulneración de sus derechos laborales.

5.3. Proyecto de modificación normativa al Código de Trabajo referente al trabajo doméstico por día

En tal sentido se propone la siguiente:

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los menores de edad trabajadores tengan una regulación en cuanto al trabajo domestico por día, toda vez que de esta cuenta se evitará que los patronos se sustraiga de la obligación del pago de prestaciones laborales.



CONSIDERANDO:

Que por mandato constitucional todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, y observando que en la actualidad el trabajo domestico por día posee normas que los colocan en desventaja con relación a los demás trabajos, produciendo una ruptura de los preceptos constitucionales en materia de derechos sociales, poseyendo una gran desventaja para todos los trabajadores que se dedican a esta actividad; es menester por ende, tomar acciones que los coloquen en igualdad de condiciones.

CONSIDERANDO:

Que con la firma de la paz, en diciembre de 1996, se celebró el Acuerdo Socio económico y Situación Agraria; estableciéndose la participación de la mujer en el desarrollo económico y social; indicándose que debían hacer y aprobar leyes para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora en casa particular, especialmente con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones y sobre todo, el respeto a su dignidad y en virtud que el trabajo doméstico es desempeñado en su mayoría por el género femenino (las niñas), es necesario tomar medidas que las protejan a la hora que se desempeñen en sus labores.

CONSIDERANDO:

Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y puesto que tiene como objetivo compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los empleadores; por lo que es necesario tomar medidas que garanticen este principio laboral; impidiendo así, las arbitrariedades que se puedan tomar los empleadores frente



a sus trabajadores, evitando con ello, que estos realicen sus labores en condiciones inhumanas y sin remuneración de prestación alguna.

CONSIDERANDO:

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 161 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se adiciona el segundo párrafo al artículo 161 el cual queda así:

Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continúa a labores de aseo, 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.



“Cuando el trabajador sea contratado por día para trabajo doméstico, el patrono ^{esta} obligado a pagarle prestaciones proporcionales a los días contratado, debiéndose cumplir con lo regulado en el artículo 18 y 29.”

ARTÍCULO 2. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS ____ DIAS DEL MES DE ____ DEL AÑO DOS MIL ____.

Presidente

Secretario

Secretario



CONCLUSIONES

1. En muchos casos las personas que son contratadas para trabajo doméstico por día provienen, en su mayoría, del interior de la república; que no están actualizadas con las normas laborales, y éstas son la estadística negativa para determinar que en Guatemala existe violación a las normas laborales.
2. El trabajo doméstico por día es desempeñado por personas en condiciones de pobreza y extrema pobreza en casa de terceras personas, realizando labores de limpieza, cuidado de niños y ancianos enfermos, a cambio de un pago en efectivo o en especie por cada día laborado, con lo cual muchos patronos se retractan de la obligación de pagar prestaciones laborales y mucho menos de convenir un contrato.
3. El trabajo doméstico por día, en la mayoría de los casos, es incompatible con las capacidades físicas de los laborantes; gozan de descanso una vez a la semana, asumen responsabilidades que no les corresponden; observándose constantemente violaciones a los derechos humanos, transgrediendo las normativas locales, así como también normas internacionales.
4. El trabajo doméstico por día no se encuentra regulado de manera expresa dentro del Código de Trabajo, por lo tanto se vulneran derechos regulados en normas nacionales e internacionales.





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que quienes se dedican a desarrollar los temas laborales, mantengan actualizada la documentación existente, del trabajo doméstico por día para la personas en general.
2. Es importante que el Organismo Legislativo modifique la normativa dentro del Código de Trabajo, para que brinde una mejor protección legal a todas las personas que son contratadas bajo esta forma especial de convenio, como lo es el contrato doméstico por día; para evitar que los patronos se retracten de su obligación de pagar al momento de la finalización del mismo las prestaciones laborales que todo contratado tiene derecho.
3. Que el Estado fortalezca procesos de sensibilización y difusión con relación al tema, dirigidos tanto a patronos como a laborantes, para que se pueda dar a conocer la magnitud del problema en Guatemala y otros países, en los cuales las personas trabajan bajo esta clase de contrato, a efecto de evitar violaciones a los derechos humanos, y la transgresión de normas locales e internacionales.
4. La Inspección General de Trabajo debe llevar a cabo, de forma constante, supervisiones de los lugares donde existan personas trabajando por día en labores domésticas y que no les sea pagada ninguna clase de prestación al momento de dejar de hacerlo, debiendo coordinar con otras instituciones que se dedican a la protección del trabajador, para que realicen talleres de orientación de derechos y obligaciones laborales, tanto de los trabajadores empleados de forma normal y los que son empleados dentro de los regímenes especiales que existen para laborar.

Promoviendo la creación y modificación de normas que regulen de manera eficaz y congruente a nuestra realidad, todo lo relativo al tema.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. 4^a. ed. México. Editorial Ville. 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 14^a. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1972.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6^a. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.
- Comité Técnico para el seguimiento para la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico que realizan niños y niñas adolescentes en casa particular. **Plan de Trabajo**. Guatemala, julio 2005.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. (s.e.); Guatemala febrero, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5^a. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. 1976.
- ESTRADA SANDOVAL, Enrique. **Historia de la educación**. 2^a. ed. Guatemala. Ed. José Pineda Ibarra. 1986.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.



HERRERA MUÑOZ, Luis Arturo. **Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala.** 3^a. ed. Guatemala. Ed. Universitaria 1992.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** 2^a. ed. México. Ed. Géminis. 1986.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Ed. Impresos Industriales, Guatemala 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas jurídicas y sociales.** 10^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2^a. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 2^a. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

VILLARREAL, M y PERALTA, C. **Trabajo infantil concepción y realidad.** Guatemala, Editorial, PAMI, 1997.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo.** Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República,
Decreto Ley 1441.



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