

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, wearing a crown and holding a staff. Above him is a shield with a cross. The shield is supported by two lions. The entire scene is set within a circular frame containing the Latin motto "CETERAS URIBUS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER".

**VIOLACIÓN DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 151 LITERALES A Y B DEL  
CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL  
"REALIDAD NACIONAL"**

**MARIA CRISTINA CAMEY EQUITE**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2011**

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

**VIOLACIÓN DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 151 LITERALES A Y B DEL  
CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL  
"REALIDAD NACIONAL"**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARIA CRISTINA CAMEY EQUITE**

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2011

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
<b>Vocal I:</b>	Lic. César Landelino Franco López
<b>Vocal II:</b>	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
<b>Vocal III:</b>	Lic. Luis Fernando López Díaz
<b>Vocal IV:</b>	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
<b>Vocal V:</b>	Br. Pablo José Calderón Gálvez
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

<b>Presidenta:</b>	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
<b>Vocal:</b>	Lic. Ernesto Rolando Corzantes cruz
<b>Secretaria:</b>	Licda. Mayra Yojana Veliz López

**Segunda Fase:**

<b>Presidenta:</b>	Licda. Dora René Cruz Navas
<b>Vocal:</b>	Licda. Ángela Aida Solares Fernández
<b>Secretaria:</b>	Licda. Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo

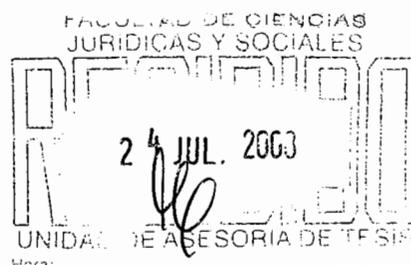
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

**LIC. VÍCTOR HUGO LAZO FLORES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala, 02 de julio de 2008.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo Lutín:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento a la resolución emitida oportunamente, a través de la cual se me confirió el honor de asesorar, el trabajo de tesis de la Bachiller María Cristina Camey Equite, sobre el tema intitulado: "VIOLACIÓN DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 151 LITERALES A Y B DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL "REALIDAD NACIONAL"". Tema de mucho interés, no solo para los estudiantes de abogacía y notariado sino también para la población en general y para el efecto de extender el dictamen respectivo detallo lo siguiente:

Estimo que el contenido técnico y científico del trabajo de tesis elaborado, presenta una temática novedosa y de actualidad, pues enmarca la importancia de establecer las violaciones que se suscitan cuando un empleador exige requisitos discriminatorios al momento de la contratación laboral, provocando así una injusticia social y la necesidad de que exista una norma legal que sancione dichas exigencias.

La metodología y técnicas de investigación que la sustentante empleo en el desarrollo de la investigación encuadran con las enumeradas en su plan de investigación, pues emplea las técnicas de recopilación y selección de información correctas, utilizando el método inductivo, deductivo y analítico, los cuales permitieron a la estudiante la facilidad y eficiencia para desarrollar el tema deseado, y aborda el tema desde la descomposición de sus elementos y estudios analíticos de cada uno de ellos, para lo cual hace uso de la deducción, obteniendo las conclusiones precisas sobre sus caracteres esenciales.

6ta. Avenida 0-60, Centro Comercial zona 4,  
Torre Profesional II, 2º nivel, oficina 203, Guatemala.  
Tel: 54032719



**LIC. VÍCTOR HUGO LAZO FLORES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

La redacción es concisa, de fácil comprensión y adecuada con los requerimientos de la unidad de tesis, y al nivel académico que corresponde, pues en la mayoría del trabajo de investigación se puede apreciar que ha sido elaborado de manera adecuada y la terminología correcta.

Contiene aportes científicos y técnicos adecuados, analizando para ello el derecho laboral, su evolución histórica y su naturaleza jurídica, su comparación con otras legislaciones, tanto legal como doctrinaria, haciendo aportaciones científicas, valiosas y propuestas concretas en su realización.

Las conclusiones son acordes y precisas sobre sus caracteres esenciales, expresados en el cuerpo capitular de la investigación, son congruentes con su contenido así como las recomendaciones y proponen de forma pertinente las acciones que se deben de tomar a efecto de buscar una solución adecuada a la problemática expuesta en torno a la violación que comete el empleador al exigir requisitos discriminatorios en la contratación laboral. Las conclusiones y recomendaciones concuerdan con el plan, y el contenido de la investigación, constituyendo un aporte para la solución del tema elaborado.

La bibliografía corresponde al tipo de investigación realizada, fue investigado con dedicación y objetividad, enfocada desde el punto de vista legal y doctrinario es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.

El trabajo de tesis realizado por la sustentante reúne los requisitos que exige el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General público, por lo que no tengo inconveniente en emitir dictamen favorable del presente trabajo de tesis y recomiendo se continúe con el trámite respectivo.

Respetuosamente

  
Colegiado 61024  
**LIC. VÍCTOR HUGO LAZO FLORES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

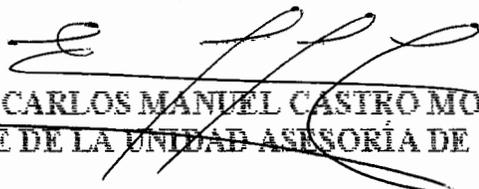
6ta. Avenida 0-60, Centro Comercial zona 4,  
Torre Profesional II, 2º nivel, oficina 203, Guatemala  
Tel:54032719



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) WILFRIDO PORRAS ESCOBAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA CRISTINA CAMEY EQUITE, Intitulado: "VIOLACION DEL EMPLEADOR AL ARTICULO 151 LITERALES A Y B DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACION LABORAL "REALIDAD NACIONAL"

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 MONRREY~~  
~~JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS~~



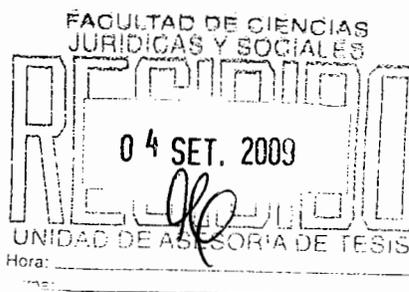
cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm

**LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala, 03 de agosto de 2009

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



Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller MARIA CRISTINA CAMEY EQUITE, quien presentó el tema de investigación intitulado: "VIOLACIÓN DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 151 LITERALES A y B DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL "REALIDAD NACIONAL"". Y en cumplimiento del mismo me permito informar:

En relación al contenido científico y técnico de la presente tesis opino que lo cumple objetivamente pues hace un análisis concreto del contenido capitular, donde denota conocimiento de orden jurídico científico adecuado, expuesto de manera coherente y apropiada al tema que se aborda.

En el desarrollo de la tesis la sustentante aplico el manejo de la metodología y técnicas empleadas pertinentes a la investigación, planteando un problema jurídico-social de actualidad, y buscándole una posible solución utilizando el método deductivo, inductivo y analítico.

El tema fue redactado con propiedad y con criterio personal de la sustentante, se ajusta a los requerimientos científicos que debe cumplir de conformidad con la normativa respectiva, habiéndose empleado la terminología técnica pertinente con el contenido de la investigación, clara y práctica para la fácil comprensión del lector, observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.

21 calle 7-70 zona 1, 12 nivel, Guatemala  
Teléfonos: 22487070 58551332

**LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



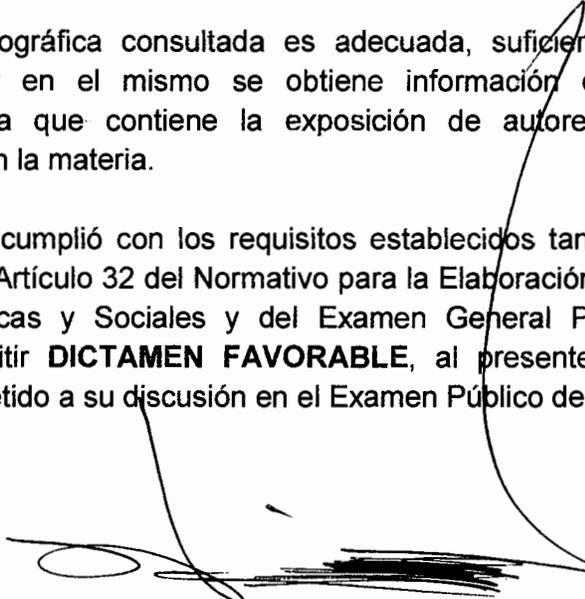
Con respecto a la contribución científica considero que el trabajo de tesis referido es de suma importancia porque estudia las violaciones por parte de los empleadores al solicitar requisitos discriminatorios al momento de la contratación laboral, y la necesidad de que exista una sanción a esa conducta ilegal, para tal efecto la autora desarrolla una investigación histórica-doctrinaria de la regulación y aplicación del derecho laboral y las legislaciones nacionales e internacionales, además el tema desarrollado es novedoso, de actualidad, interesante, útil, de valiosa contribución para profesionales, docentes, estudiantes y público en general; por el enfoque que se le ha dado y además es un tema de la realidad jurídica del país.

En cuanto a las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma practica, clara y apropiadas con el contenido de la investigación. Las conclusiones se derivan directamente de lo expuesto en el contenido capitular, los cuales son precisos en señalar los aspectos fundamentales que se tratan en la tesis. Las recomendaciones propuestas por la sustentante tienen soluciones precisas a las conclusiones expuestas y se ajustan al entorno legislativo guatemalteco, constituyendo un aporte para la solución del tema elaborado.

La fuente bibliográfica consultada es adecuada, suficiente y actual para el tema desarrollado, y en el mismo se obtiene información de carácter nacional como internacional ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros profesionales en la materia.

Dicha ponente cumplió con los requisitos establecidos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que deviene procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, al presente trabajo de tesis y a su vez pueda ser sometido a su discusión en el Examen Público de graduación.

Atentamente:

  
Colegiado 4340  
**WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

21 calle 7-70 zona 01, 12 nivel, Guatemala  
Teléfonos: 22487070 58551332



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de mayo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIA CRISTINA CAMEY EQUITE, Titulado VIOLACIÓN DEL EMPLEADOR AL ARTÍCULO 151 LITERALES A Y B DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL "REALIDAD NACIONAL". Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

## DEDICATORIA



- A Dios:** Mi señor, toda la gloria y la honra por sus bendiciones, sabiduría y fortaleza, porque sin Él en mi vida nada soy.
- A mis padres:** Pablo, un recuerdo a su memoria, como otro de sus sueños cumplidos y Casimira, por sus múltiples sacrificios.
- A mi esposo:** Por la confianza y apoyo moral e incondicional que me a brindado en todo momento, para alcanzar esta meta.
- A mis hijos:** Aarón, Sharon y Cristian, como una motivación para la construcción de su futuro, y ejemplo de todo lo que pueden lograr con la ayuda de Dios en sus vidas.
- A mis hermanos:** Quienes se gozan de un triunfo más en la familia.
- A los abogados:** Wilfrido Porras Escobar y Víctor Hugo Lazo Flores, por su ayuda incondicional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## INDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes y definiciones.....	2
1.2 Fuentes del derecho de trabajo.....	10
1.3 Principios o características ideológicas que inspiran la legislación laboral...18	
1.4 Código de trabajo como instrumento para regular las relaciones laborales. 21	

### CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo.....	27
2.1 Evolución histórica.....	28
2.2 Funciones del Ministerio.....	31
2.3 Dependencias principales y sus funciones.....	35
2.4 Tribunales de Trabajo y Previsión Social, órganos encargados de sancionar las faltas laborales.....	38

### CAPÍTULO III

3. Principio de libertad de contratación.....	43
3.1 Definición.....	44
3.2 Diferencia entre contrato civil y contrato laboral, y la autonomía de la voluntad.....	46



3.3 Momento en que se perfecciona el contrato de trabajo..... 50

3.4 Faltas laborales..... 52

**CAPÍTULO IV**

4. Derechos de los trabajadores..... 57

4.1 El principio de igualdad y no discriminación..... 58

4.2 Los derechos de las trabajadoras y la normativa internacional..... 60

4.3 Prohibiciones a los empleadores en materia laboral..... 63

4.4 Mecanismos y órganos de control de la normativa.. ..... 71

**CAPÍTULO V**

5. Violaciones al Artículo 151 literales a y b del Código de Trabajo..... 75

5.1 La discriminación previo a la contratación laboral..... 76

5.2 Vulneración al principio de igualdad y libertad laboral..... 81

5.3 Órganos del Ministerio de Trabajo competentes para evitar la discriminación..... 84

5.4 Análisis del Artículo 151 del Código de Trabajo incisos a y b..... 86

5.5 Normativa que prohíba los medios de comunicación publicar anuncios notoriamente discriminatorios..... 87

CONCLUSIONES..... 93

RECOMENDACIONES..... 95

BIBLIOGRAFÍA..... 97

## INTRODUCCIÓN



En el presente trabajo se realiza un análisis doctrinario y jurídico acerca de la violación que realizan los empleadores al Artículo 151 literales a y b, del Código de Trabajo de Guatemala, en la realidad nacional; la publicación a través de los medios de comunicación exigiendo requisitos relacionados a la edad, al estado civil, sexo, religión, entre otros, como un requisito previo a la contratación laboral, por parte de los empleadores, viola el derecho al trabajo, que establece como principio fundamental el derecho que tienen los guatemaltecos a optar empleos, el cual tiene como un único requisito para su otorgamiento, que, no se atenderá más que razones fundadas en merito de capacidad, idoneidad y honradez, mismo que se encuentra plasmado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Con esta labor se pretende establecer las causas por la que se violan el derecho del trabajador a optar a un empleo, de parte del empleador, a pesar de que se encuentran prohibidos por la legislación tanto nacional como internacional, determinar cómo evitar que se siga cometiendo más abusos en contra de los aspirantes a optar a una plaza para laborar, por no llenar los requisitos discriminatorios exigidos por los empleadores, y por supuesto establecer mecanismos para impedir la complicidad de los medios que publiquen anuncios en la que es notoriamente la existencia de una discriminación hacia los aspirantes.

En esta investigación el método deductivo e inductivo fue de suma importancia, en virtud de que la premisa general es la violación del Artículo 151 literales a y b del Código de trabajo por parte del empleador de lo que se deriva la conclusión de la necesidad de establecer cómo evitar que se continúe violando el derecho al trabajo que gozan todos los guatemaltecos. Así mismo el método analítico, fue utilizado para establecer en forma personal, la violación que comete el empleador a la disposición laboral en complicidad con los medios de comunicación.



Las normas de derecho decretadas o ratificadas por Guatemala tanto nacional como internacional, que en materia de trabajo se refiere, son trasgredidas por parte de los empleadores de nuestro país al solicitar requisitos totalmente discriminatorios a los aspirantes a ocupar alguna plaza, como: edad, estado civil, religión, sexo.

El trabajo se desarrolla en cinco capítulos, en el primero se refiere al derecho laboral, disciplina que se encarga de regular las relaciones patronos y trabajadores; en el segundo se desarrolla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como una de las principales instituciones del estado encargada entre otros, de ser mediador en caso de conflictos entre las partes que forman la relación laboral; en el tercero se aborda el principio de libertad de contratación que en el derecho civil indica a las partes que son libres de pactar las condiciones, lo que en derecho laboral solo a partir de las garantías mínimas concedidas para el trabajador; en el cuarto se desarrolla los derechos de los trabajadores como el derecho al trabajo, a la libre elección del oficio, a un salario, entre otros que el sistema normativo laboral concede a los trabajadores o los aspirantes a ocupar un empleo. Y en el quinto capítulo, se estudia la violación del Artículo 151 inciso a y b del Código de trabajo por parte de los empleadores y la necesidad de cambiar dicho comportamiento, para evitar la violación del derecho al trabajo que gozan toda la sociedad Guatemalteca, para el beneficio de todos.

## CAPÍTULO I



### 1. Derecho laboral

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, como la protesta de los trabajadores, la presión de la iglesia católica, entre otros, hizo que el Estado mandara inspeccionar las condiciones en que laboraban los trabajadores, verificando que mujeres y niños trabajaban en condiciones infrahumanas, lo que arrojaba como resultado, que las mujeres dieran a luz hijos insanos y que los niños consumieran su fuerza en el trabajo y cuando fueren adultos no estuvieren aptos para una posible guerra. No quedándole más opción a los gobiernos, que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Gradualmente el trabajador que prestaba sus servicios materiales o intelectuales en forma subordinada, paso de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El derecho como conjunto de normas que regulan la conducta de las personas dentro de la sociedad, ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los obreros reclamaran sus derechos; sin embargo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que al resto del mundo se reconocen los derechos de los trabajadores como la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho al trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.



Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral lo que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad de los profesionales independientes están fuera de su interés, donde cesa la subordinación, cesa su aplicación.

En las constituciones se contemplan principios, garantías y libertades que tiene los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales mínimos relativos al trabajo. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, convirtiéndose en la principal fuente.

Es así como paulatinamente en muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, la mayoría de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica) de donde se extraen tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

### **1.1 Antecedentes y definiciones**

El autor Marco Tulio Castillo Lutín señala: "En opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, la humanidad ha atravesado por diversas etapas en su desarrollo histórico, siendo estas las siguientes:

- Comunidad primitiva;
- Sociedad esclavista;
- Sociedad feudalista;
- Sistema capitalista;
- Sistema socialista.



Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, este es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista que aparece en el derecho de trabajo como lo conocemos actualmente; es decir que el Derecho de Trabajo nace con el capitalismo”.<sup>1</sup>

El mencionado autor señala además en su obra, de cómo estaba organizada la sociedad en el feudalismo para tener una visión mejor de la historia del derecho laboral indicando: “como sabemos en las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se integraban con tres categorías:

- 1) Los aprendices,
- 2) Los oficiales o compañeros, y
- 3) Los maestros.

El grado de maestro era el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización”.<sup>2</sup>

Sigue señalando: “En tanto en el campo existían los señores feudales o propietarios de la tierra también llamados terratenientes y los siervos de la Gleba, que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra, y de servir como soldados para la defensa del feudo y eventual ataque que el señor feudal podía hacer a otros feudos”.<sup>3</sup>

El sistema capitalista se dio por una serie de factores, entre otros, el apareamiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices para llegar a ser maestros, y que la creciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, por lo cual se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una seria crisis.

---

<sup>1</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco**, Pág. 1

<sup>2</sup> *Ibíd.*, pág. 2

<sup>3</sup> *Ibíd.*



Con el invento de la maquina de vapor que fue fundamental para la revolución industrial inglesa, conocida como la revolución Francesa de 1789, la cual provoco grandes cambios política y económicamente, y dando inicio a una producción en cantidad, creció enormemente la industria la que provoca la quiebra de los pequeños talleres de artesanías, y esto hizo que artesanos y los siervos de la gleba (campesinos) tuvieran que incorporarse al trabajo de la industria.

El hecho que crecieran las grandes fabricas de Europa, la producción necesito de más mano de obra, por lo que se convirtió en la única fuente de empleo, por lo que se contrataba en las condiciones que sus propietarios se les antojaba, pagando el salario que ellos querían, no había limite en cuanto a las jornadas de trabajo y así nació la jornada de trabajo denominada: jornada de sol a sol, puesto que el trabajador iniciaba su jornada desde que salía el sol y terminaba cuando este se ocultaba.

Pero esta situación se agravo con el descubrimiento de la energía eléctrica, pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo se ampliaron las jornadas de trabajo, se extendieron hasta 14 ó 16 horas.

También a este problema se debe de agregar que los lugares de trabajo eran totalmente insalubres, estrechos, con poca ventilación o ninguna ventilación, con un calor sofocante y tenían que laborar sin descanso, el trabajador era un esclavo del patrono.

Por estas razones los trabajadores empezaron a quejarse y algunos empezaron atreverse a protestar, sin embargo, el Estado permaneció como un simple espectador ante estos acontecimientos.

Ante estas situaciones inhumanas en que vivían los trabajadores y sus protestas que se empezaban alzar a viva voz, la iglesia católica se empezó a pronunciar al respecto, sobre todo por la actitud tan pasiva por parte del Estado ante esta grave situación.



Por ello, los Estados de esa época encargaron a funcionarios determinados estudios de la situación imperante, que lleva a conclusiones sorprendentes, como la de que una gran parte de los trabajadores de las fabricas eran mujeres y niños, los cuales tenían casi el mismo trato que se le daba a cualquier trabajador, jornadas extensas, lugares insalubres y en fin, condiciones inhumanas en la que dichas personas prestaban el servicio.

Los mencionados informes concluían que, si los menores de edad se les oprimían todas sus fuerzas en el trabajo, no seria buenos guerreros o servidores del ejército, además las mujeres por la forma en que se les explotaba, no estarían en condiciones de dar a luz hijos sanos y fornidos.

Al respecto, el autor Castillo Lutín señala: "Estos informes, las presiones de la Iglesia católica, principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente las protestas de los mismos obreros, provocaron que los Estados fueran dictando paulatinamente algunas disposiciones relativas al trabajo".<sup>4</sup>

Se puede concluir entonces que las causas que dieron origen al derecho laboral fueron diversos factores, sin embargo como lo señala el autor Castillo: "aunque las causas del origen del aparecimiento del derecho del trabajo son diversas existe consenso entre los diferentes autores en considerar, que las principales causas del aparecimiento de este derecho fueron dos:

- 1) Las tremendas condiciones que impulso la industria al hombre.
- 2) Las protestas de los trabajadores"<sup>5</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala, de 1945, fue el primer cuerpo legal que apareció con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, en

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 4.

<sup>5</sup> Ibid.



capítulos de garantías sociales dedicado al trabajo y otras instituciones como la familia, etc. Y que sirvió de base para la emisión del primer Código o Ley ordinaria directamente dirigido a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República que entro en vigencia el 1 de mayo de 1947, y se denomino precisamente Código de Trabajo, denominación que mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República, que es el Código de Trabajo vigente en esta materia.

El autor Cesar Laudelino Franco López, manifiesta: “doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”<sup>6</sup>

Con relación a nuestra legislación, el mencionado autor indica: “a nivel de nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el Derecho del Trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleados en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en nuestra legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del Derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del Código de Trabajo.”<sup>7</sup>

Castillo Lutín, citando a Roberto Muñoz Ramón manifiesta: “el derecho de trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente

---

<sup>6</sup> Franco López, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág. 20.

<sup>7</sup> *Ibíd.*



las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.<sup>8</sup>

Néstor de Buen, citado por el mismo autor Castillo indica: “el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinado y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>9</sup>

Otra de las definiciones que parece interesante es la proporcionada por el autor Mario de la Cueva, citado por Castillo, así: “el derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud, y un nivel decoroso de vida”.<sup>10</sup>

Según Rafael Alfonzo Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.<sup>11</sup>

El autor Luis Fernández Molina aunque no define exactamente el derecho laboral, pero al respecto manifiesta: “el derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.”<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio, **Ob. Cit.** Pág. 52.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

<sup>10</sup> *Ibíd.*

<sup>11</sup> Guzmán, Rafael Alfonzo, **Derecho laboral**, [www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#evoluc](http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#evoluc), consultada el 2 de noviembre de 2009.

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 3.

Caldera lo resume como: "el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social".<sup>13</sup>



Las dos grandes ramas del derecho se dividen en: derecho publico y derecho privado; y que dicha división, depende de la estructura del Estado y las relaciones con los particulares.

Al respecto, el tratadista Oscar Alfredo García señala citando al tratadista Mario de la Cueva, expone lo siguiente: "el Derecho Público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter, el Derecho Privado, rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares."<sup>14</sup>

Hasta antes de la Primera Guerra Mundial, el Derecho de Trabajo se consideró de naturaleza privada, debido a que imperaban hasta entonces los principios de la doctrina Liberal que dejaba en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de los servicios, muchas de las instituciones del Derecho de Trabajo figuraban dentro de los Códigos civiles.

En la actualidad, cuando el Derecho de Trabajo goza de autonomía del Derecho Civil, tiene instituciones propias y un campo de acción también propio, la idea de la naturaleza privada del Derecho de Trabajo ha sido totalmente superada.

El derecho publico busca el benefició de toda la colectividad, en tanto que el derecho privado busca el beneficio entre particulares

Sigue señalando el autor García: "En opinión del tratadista Mario de la Cueva, la naturaleza pública del Derecho de Trabajo se pone de manifiesto en el siguiente

<sup>13</sup> Caldera Rafael, **Concepto del derecho de trabajo**, [www.derecholaboral/derecholaboralindividual.pdf](http://www.derecholaboral/derecholaboralindividual.pdf), consultada el 2 de noviembre de 2009.

<sup>14</sup> García, Oscar Alfredo, **Derecho laboral**, [www.derecho.com/trabajos27/derecho-laboral](http://www.derecho.com/trabajos27/derecho-laboral), consultada el 2 de noviembre de 2009.

enunciado: la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”<sup>15</sup>



El derecho de trabajo está plasmado en un conjunto de normas que forma el sistema normativo laboral, pero principalmente por nuestro Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, del Congreso de la República y es considerada de naturaleza pública, así en el cuarto considerando literal e), expresamente regula: “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”.

Por todo lo anterior expuesto se puede concluir que el derecho laboral, es considerado como: una rama del derecho público, a través de la cual se estudia el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan:

- 1) Las relaciones entre los trabajadores y el patrono, pero con ocasión del trabajo, pues si no hay vínculo laboral no existe el derecho laboral.
- 2) Los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos; y
- 3) Crea las instituciones para resolver sus conflictos, es decir los conflictos que surjan con su aplicación.

De esa manera lo determina el Artículo uno del Código de Trabajo: “el presente Código regula los derechos y obligaciones de patrono y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

---

<sup>15</sup> Ibíd.



## 1.2 Fuentes del derecho de trabajo

El autor Fernández Molina señala: “el término fuente, es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada, a manera de ejemplo el querer buscar la fuente de un río, sería como buscar su nacimiento o el querer encontrar el lugar de donde salen las agua de la tierra; por lo tanto, cuestionar las Fuentes del Derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”.<sup>16</sup>

Por su parte, el autor Castillo señala citando la opinión de Claude Du Pasquier, citado por García Máynez: “el término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río, es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.<sup>17</sup>

Por lo que, fuente es, el origen o el lugar de donde emanan las leyes. Los estudiosos del derecho señalan como fuentes del derecho:

- a) Fuentes históricas: Son los hechos y acontecimientos que se han dado en el pasado y de los cuales han dado surgimiento de normas jurídicas.
- b) Fuentes materiales: Son los hechos y acontecimientos actuales que determinan el surgimiento de las normas jurídicas.
- c) Fuentes formales: Se refiere al proceso a través de la cual se crean normas jurídicas.

Ahora para determinar si el derecho laboral cuenta con cada una de estas fuentes, bastara con solo analizar cada una de ellas.

<sup>16</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.**, Pág. 77

<sup>17</sup> Marco Tulio Castillo Lutín. **Ob. Cit.** pagina 55.



Como se menciona anteriormente, las fuentes históricas se refieren a todos aquellos acontecimientos, libros, folletos, etc., que se dieron en el pasado y que sirvieron de base para la creación de normas jurídicas. Entonces en relación al derecho laboral se pueden señalar como fuente histórica, la revolución francesa 1789, la protesta de los trabajadores por las condiciones infrahumanas en que prestaban sus servicios, la presión de la iglesia católica y los informes de los funcionarios designados por el Estado para investigar la forma en que los trabajadores laboraban. Por lo que efectivamente el derecho laboral cuenta con fuentes históricas.

Las fuentes materiales, se refiere a los acontecimientos políticos, sociales, culturales que se dan actualmente y que sirve de base para la creación de normas jurídicas. Se pueden mencionar la crisis económica que existe actualmente, lo que ha servido de base para la fijación del salario mínimo, el hecho de la falta de oportunidades de trabajo, lo que hace que actualmente el congreso quiera ratificar el convenio 175 de la OIT, que se refiere al trabajo a tiempo parcial (donde se permita el trabajo por horas). Por lo que se puede concluir que efectivamente el derecho laboral cuenta con fuentes materiales.

Por último, las fuentes formales del derecho se refieren a la ley, a la jurisprudencia o a la costumbre. Así el derecho laboral se encuentra como fuentes formales las siguientes:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala
- El Código de Trabajo, Decreto 1144 del Congreso de la República de Guatemala
- Reglamentos en materia de trabajo
- Contratos individuales de trabajo
- Contratos colectivos de trabajo
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo
- Jurisprudencia
- Costumbres



A continuación, breve referencia de cada una de estas fuentes formales del derecho y su relación con el derecho laboral:

Es importante señalar que en la Constitución Política de la República de Guatemala, como fuente formal del derecho laboral, se encuentran las disposiciones relativas al trabajo reguladas en el Artículo 101 al 117.

Cabe mencionar que las disposiciones más importantes, se encuentran reguladas en el Artículo 102, que señala los derechos sociales mínimos, así: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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



- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna, ó 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de 10 días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;



j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del 100 por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el 100 por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

- 
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

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

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



r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el 50 por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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



En relación a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el autor Franco López señala: “son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituyen juntamente con las recomendaciones de esa misma organización fuentes muy importantes del Derecho de Trabajo en el caso guatemalteco.”<sup>18</sup>

Luego añade: “su importancia es aún mayor, pues la propia constitución les confiere la categoría de normas de derecho interno...”<sup>19</sup>

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del ocho de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del uno de mayo de 1947. A lo largo de los años, el Código ha sufrido distintas modificaciones. Pero las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó siete de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

En cuanto a los reglamentos, como fuentes del derecho son todos aquellos emitidos a través de acuerdos gubernativos y a manera de ejemplo se pueden mencionar:

- Reglamento orgánico interno del ministerio de trabajo y previsión social
- Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de las jornadas ordinarias de trabajo
- Reglamento Para el Trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos

Con relación al pacto colectivo el autor Fernández Molina manifiesta: “el pacto colectivo es el producto final del acuerdo tomando por un empleador y un grupo de trabajadores,

---

<sup>18</sup> Franco López, Cesar Landelino, **Ob. Cit.**, Pág. 40.

<sup>19</sup> *Ibíd.*



para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.”<sup>20</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 49 regula: “pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.”

La Jurisprudencia puede ser definida como, la serie reiterada de fallos, emitidos por un órganos jurisdiccional de mayor jerarquía, en casos similares, en un mismo sentido y no ininterrumpidos por otro en contrario.

En Guatemala se crea jurisprudencia cuando la Corte Suprema de Justicia emite cinco fallos, y esto se da al conocer el recurso de casación, (en materia laboral no procede el recurso de casación), sin embargo en la legislación Guatemalteca, también hay jurisprudencia constitucional, al emitir tres fallos por la Corte de Constitucionalidad.

En cuanto a la costumbre como repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que es obligatoria, en el derecho laboral es fuente del derecho al tenor del Artículo 20 inciso b) que preceptúa: “el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: ...b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.”

### **1.3 Principios o características ideológicas que inspiran la legislación laboral**

Los principios son lineamientos o líneas directrices a través de los cuales se crean, interpretan y aplican las normas jurídicas. Por lo que, los principios desarrollan tres funciones: informativa, interpretativa y normativa.

---

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 81.

El autor Raúl Antonio Chicas Hernández señala: “La técnica legislativa sostiene que en un Código no se debe incluir aspectos doctrinarios como son los principios que lo inspiran, sin embargo, el Licenciado Mario López Larrave es de la opinión que atendiendo a que los trabajadores no tienen la oportunidad de estudiar los textos de derecho laboral que tratan de los principios que lo fundamentan, era necesario que en el contenido del Código de Trabajo, ya fuera sustantivo o procesal, se incluyera los principios que lo sustentan, pues para el trabajador es obligatorio conocer la legislación que regula su relación con el empleador y con la asociación profesional a la que pertenece”.<sup>21</sup>

El considerando cuarto del Código de trabajo de la legislación de Guatemala, denomina y enumera las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como principios informáticos del derecho de trabajo, los cuales son las siguientes:

- a) El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores: Este principio significa que el derecho de trabajo, trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, por ejemplo en el Código de trabajo, establece que el contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo, más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación.
- b) Constituye un mínimo de garantías sociales: Ya que se debe de considerar al derecho de trabajo, como un conjunto de garantías mínimas que protegen a los trabajadores, por ello el Código de Trabajo señala que en todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el presente código sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social.

---

<sup>21</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 14.



- c) Es irrenunciable: De este principio inferimos que el derecho de trabajo además de ser un mínimo de garantías para proteger a los trabajadores también son irrenunciables ya que la ley prohíbe específicamente de que no pueden renunciar a sus derechos, por lo que se establece en el Código de Trabajo que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social, otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.
  
- d) Superación de los derechos mínimos: Este principio establece que si bien es cierto que el derecho de trabajo señala las garantías mínimas que se debe de observar en la relación laboral, estos son susceptibles de ser superados, o sea se permite que negocien patronos y trabajadores a partir del mínimo que señala la ley, y la forma en que pueden ser superados puede ser a través del contrato individual del trabajo, a través de un contrato colectivo de trabajo y especialmente en la actualidad la mejor forma de superar los derechos sociales mínimos es a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que la ley le da el carácter de ley profesional.
  
- e) El derecho de trabajo es necesario e imperativo: El derecho de trabajo es necesario ya que limita el principio de la autonomía de la voluntad que rige al derecho común para que el trabajador, no se vea obligado a aceptar el trabajo en las condiciones en que se le establezcan por parte del patrono, por la misma necesidad que tiene al trabajo. Por otra parte es imperativo, ya que establece un conjunto de normas y que son de aplicación forzosa, para todos los trabajadores y patronos.
  
- f) Es realista y objetivo: El derecho de trabajo es realista, porque estudia a los individuos en la realidad social y considera que es necesario enfocar los problemas ante todo por la posición económica de las partes; Y de igual modo el derecho de



trabajo es objetivo, ya que pretende resolver los problemas que en derecho **laboral** surjan de manera objetiva, es decir sin favoritismo alguno.

- g) Es de naturaleza pública: Porque persigue intereses generales, y al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- h) Es un derecho hondamente democrático: Ya que el derecho de trabajo persigue la dignificación de los trabajadores, que representan la mayoría de la población.
- i) Es un derecho de armonía social: Ya que las normas que se establecen en el derecho de trabajo, no persiguen como fin perjudicar al patrono, sino que favorece los intereses justos tanto de patronos como de trabajadores.
- j) Conciliatoria entre el capital y el trabajo: Trata de buscar un justo equilibrio entre el capital y el dinero, ya que debe tener en cuenta la importancia tanto de patrono y de trabajadores para el desarrollo de un país.

#### **1.4 Código de Trabajo como instrumento para regular las relaciones laborales.**

Establece en el Artículo 1º “el presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Crea instituciones para resolver sus conflictos de dos maneras: 1) Como un conjunto de normas: a través de el procedimiento ordinario laboral, el cual se inicia con la demanda de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo y se debe de resolver un conflicto como lo establece la presente ley a través de una sentencia, al cual se le da carácter de cosa juzgada, para mantener el orden y la armonía social y 2) Crea instituciones como órganos administrativos como lo son: a) El Ministerio de Trabajo y Previsión social; el cual es el ente del organismo ejecutivo, al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, y b) Los tribunales de



trabajo y previsión social; Como el ente encargado de resolver los conflictos relativos a trabajo y previsión social, los cuales están sometidos a su jurisdicción privativa, y a quienes les compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

La jurisdicción privativa, tiene dos principios: 1) Principio de Exclusividad: este principio se refiere a que los juzgados de trabajo solo deben de conocer asuntos de derecho laboral y 2) Principio de Especialidad: este principio se refiere a que el juez de trabajo y previsión social, debe ser especialista en el derecho laboral.

Como se señalo en un principio el Código de Trabajo emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del ocho de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del uno de mayo de 1947; es el Código que actualmente está en vigencia en parte.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó siete de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una substitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

Además del Artículo 1º mencionado, entre los Artículos más importantes relativos a la obligatoriedad del código de trabajo, son 12 y 14, 20 y 22 que se transcriben a continuación:

Artículo 12 "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores,



aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Artículo 14 “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del Artículo segundo.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados.”

Artículo 20 “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) a la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y...”.

Artículo 22 “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

Estos Artículos señalan la imperatividad y la importancia del código de trabajo en las relaciones laborales entre patrono y trabajadores.

El Código de Trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, así como establece las instituciones para resolver sus conflictos.



En conclusión, el trabajo es la aplicación o ejercicio de las acciones humanas para la producción de algo útil. Se identifica con la persona misma, es también considerado como un bien del hombre, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que es una forma de realización del hombre como ser humano, en donde intervienen dos sujetos principales, patrono y trabajadores, de ahí la importancia de crear un ordenamiento jurídico que regule las relaciones entre ellos.

Así poco a poco fue apareciendo el derecho laboral para regular el trabajo subordinado, y fue reconociéndose paulatinamente por los Estados en su constitución, posteriormente crean un ordenamiento jurídico exclusivamente que regule dicha materia, lo que provoca la creación de un código de trabajo, para separarlo del derecho común y establecer un conjunto de principios y normas jurídicas que se refiera a las relaciones entre patrono y trabajadores para conseguir la paz y la armonía social que antes no había entre estos.

Actualmente el Derecho del Trabajo goza de autonomía porque es una disciplina con independencia jurídica, cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independiente de las demás ramas del derecho que traten de abarcarlo, autonomía científica, dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho de que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas, y sea materia de estudio no solo en Facultades de derecho, sino incluso en algunas Facultades de profesiones no jurídicas.

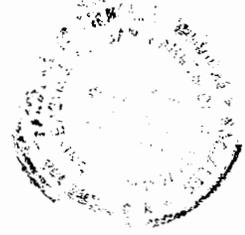
La Finalidad del Derecho del Trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, no debe considerarse que solo busque el interés de los trabajadores, tampoco el de los patronos.



Cabe mencionar que los principios solo son obligatorios cuando se encuentran plasmadas en una norma jurídica, por lo que en la mayoría de los Estados, tienen como principal fuente del derecho laboral la constitución y el código de trabajo que desarrollan lo atinente a las relaciones laborales subordinadas, sin perjuicio de los convenios o tratados internacionales, que sirven como instrumentos jurídicos de armonía entre patronos y trabajadores como se analizo en el presente capítulo.



## CAPÍTULO II



### 2. Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, siempre que no sea competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El derecho laboral crea instituciones para resolver conflictos entre patronos y trabajadores, estas pueden ser, instituciones jurídicas e instituciones como órganos estatales, en cuanto a este último caso, existe una subdivisión entre órganos administrativos y órganos jurisdiccionales.

De tal forma el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución del estado encargado de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la Sociedad.

Entonces para cumplir con la dirección, estudio, despacho y vigilancia de los asuntos relativos a trabajo y previsión social cuenta con varias dependencias, pero principalmente la Dirección General de trabajo, la Inspección General de Trabajo, y la Comisión Nacional del Salario.

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

Es importante señalar que la previsión social debe ser prestada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y vigilada por el Ministerio de Trabajo.



## 2.1 Evolución histórica

Con la conquista de los gobiernos revolucionarios de 1944, se determina un cambio significativo 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 laboral, según la página del Ministerio de Trabajo señala: "esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia."<sup>22</sup>

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto número 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo siete, establece que las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen:

- a) En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos;
- b) En relación con los particulares. El antiguo Código de Trabajo, en su Artículo 16 establecía que las Secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo,

---

<sup>22</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Bienvenidos al Ministerio de Trabajo y previsión social**, [www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro\\_3/rrhh/cultura\\_institucional/historia\\_mtps/view?searchterm=historia%20del%20ministerio%20de%20trabajo](http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro_3/rrhh/cultura_institucional/historia_mtps/view?searchterm=historia%20del%20ministerio%20de%20trabajo)., 12/05/08. 2:46 PM.



mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93, del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo y que a la fecha ha sido modificado por el Decreto 114-97 del Congreso de la República, el cual amplía a 13 los Ministerios y crea el Ministerio de Trabajo y Previsión social. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el primero de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció: "el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social".

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo dos de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "el actual Ministerio de Economía y Trabajo,



debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda”.

Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, debe hacerse los referidos cambios.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su Artículo primero. Y página 59: “se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social”.

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961.

En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 4117 denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

## **2.2 Funciones del ministerio**

Las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión social en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores se dan desde el momento en que estos denuncien en sus dependencias de que han sido víctimas de alguna violación por parte de los patronos de alguno de sus derechos, ya que de lo contrario el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ve imposibilitado para poder actuar, sin la debida denuncia.

Para poder cumplir con sus funciones en relación a la protección de los derechos de los trabajadores el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, actúa por medio de sus diferentes dependencias, en las cuales presta los siguientes servicios:

- 1) Procuraduría de la Defensa del Trabajador: Es la unidad encargada de atender a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos que no han recibido ningún pago en concepto de indemnización y demás prestaciones a que tienen derecho al finalizar su relación laboral, proporcionando los servicios siguientes:
  - a) Brinda asesoría a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos que han agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo.



- b) Elabora y plantea demandas laborales ante los tribunales de trabajo y previsión social.
  - c) Asesora a trabajadores y trabajadoras demandantes en las audiencias orales que se realicen, evacua audiencias en cuanto a acciones, excepciones y recurso de las demandas planteadas hasta su conclusión.
  - d) Presta asesoría a las trabajadoras que gozan de inamovilidad, en virtud de encontrarse en estado de gravidez y/o lactancia, planteando la demanda ordinaria laboral solicitando la inmediata reinstalación.
  - e) Plantea demandas ordinarias laborales reclamando el pago de prestaciones en los casos de personas menores de edad, discapacitados y personas de tercera edad, no importando el monto de su reclamación.
- 2) La Inspección General de Trabajo: Es la dependencia encargada de velar por medio de su cuerpo de inspectores, que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes o que se emitan en el futuro.

Tienen carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, a este efecto debe evacuar consultas planteadas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Interviene en los casos de:

- a) incumplimiento de salarios.
- b) Incumplimiento en el pago de salarios mínimos, y del pago de bonificaciones de ley.
- c) Interviene en los casos de mujeres en el caso de preñez o en período de lactancia sean despedidas de sus empleos.
- d) Interviene de oficio en los lugares de trabajo con el objeto realizar una inspección total de documentación laboral de patronos o empresas, con carácter preventivo.
- e) Realiza cálculos de prestaciones a que tiene derecho el trabajador o trabajadora al momento de finalizar su relación laboral.



- f) Así mismo extiende autorización a menores de catorce años de edad para poder trabajar en empresas y/o comercios, velando por su protección de acuerdo a su edad, condición de estado físico, desarrollo intelectual y moral.
- 3) Dirección General de Trabajo: Tiene a su cargo la realización de las siguientes actividades:
- a) Reconocimiento de personalidad jurídica de nuevas organizaciones sindicales.
  - b) Acredita e inscribe personerías jurídicas de organizaciones sindicales ya constituidas.
  - c) Aprueba e inscribe reformas de estatutos de organizaciones sindicales constituidas.
  - d) Revisa y elabora informes de cuentas sindicales.
  - e) Inscribe padrones de afiliados de sindicatos por disposición legal.
- 4) Dirección General de Previsión Social: Esta dependencia tiene por objetivo realizar los siguientes asuntos:
- a) Brinda orientación y asesoría legal a mujeres trabajadoras para defender sus derechos.
  - b) Impulsa actividades de capacitación y promoción de los derechos laborales individuales y colectivos de las mujeres trabajadoras.
  - c) Asesora al menor trabajador con el objeto de promover el conocimiento de los derechos y obligaciones laborales.
  - d) Promueve y administra la descentralización de fondos rotatorios de préstamos para proyectos productivos de personas con discapacidad.
  - e) Promueve la colocación de personas con discapacidad en el empleo formal a través de la Dirección General del Empleo.
- 5) Dirección General de Capacitación y Formación Profesional: Es la dirección que se ocupa de proporcionar a la población laboral, servicios de capacitación del recurso humano, la formación profesional, la promoción de empleo y la certificación oficial de las competencias laborales.

- 
- 6) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado: Su función específica es velar por la recreación de los trabajadores del Estado proporcionando la atención adecuada en centros recreativos y vacacionales con la finalidad de propiciar a trabajadores y sus familias los elementos indispensables para una estadía saludable y satisfactoria. Asimismo formula políticas en materia de recreación.
- 7) Dirección general del empleo: Diseña la política general del empleo.
- a) Promueve a través del Servicio Nacional Público del Empleo, el enlace entre las empresas que tienen plazas vacantes, y trabajadores desempleados, mantiene una base de datos, por medio de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.
  - b) Desarrolla programas de orientación y asesoramiento a ofertantes y demandantes de empleo.
  - c) Registra y controla las autorizaciones que se extienden para el ejercicio de las profesiones técnicas de carácter no universitario.
- 8) Oficina Nacional de la Mujer: Creada en forma adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el 10 de junio de 1981, con el fin de velar por la integración de las mujeres al desarrollo del país en condiciones de igualdad genérica atendiendo a la diversidad sociocultural. Su organización está formada por Asamblea General, Junta Directiva y personal ejecutivo y administrativo.

La asamblea general de delegadas está representada por instituciones estatales, civiles, académicas, sindicales, asociaciones y grupos de mujeres, este esquema se reproduce en las seis oficinas situadas en los departamentos de Alta Verapaz, Chimaltenango, El Quiche, Huehuetenango, Petén y San Marcos.

- 9) Dirección de Estadística: Es la unidad centralizadora de informes de actividades laborales y generadora de estadísticas oficiales en materia de trabajo, tiene a su cargo recopilar y procesar la información patronal, de los informes impresos que deben de enviar a esta dependencia los patronos, para la cual proporciona el



material correspondiente, esta se encuentra ubicada en el octavo nivel del edificio que actualmente ocupa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.3 Dependencias principales y sus funciones**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como se indico anteriormente, tiene a cargo la dirección, estudio, despacho y vigilancia de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social, por lo que para cumplir con dicha finalidad cuenta con varias dependencias.

Así el artículo 276 del Código de Trabajo de Guatemala señala: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6º. De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento;
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio."

Dichas dependencias tiene las funciones siguientes:

- 1) Despacho Ministerial: Es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un primero, segundo y tercer viceministro.



- 2) Dirección general del trabajo: Son atribuciones de la dirección General de Trabajo, las siguientes:
- a) Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley.
  - b) Llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros registros pertinentes.
  - c) Autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registros de socios, contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido.
  - d) Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión.
  - e) Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, asimismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo.
  - f) Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.
- 3) Comisión nacional del salario: En cuanto a la Comisión Nacional del Salario, se encarga de asesorar a las comisiones paritarias y al Ministerio de Trabajo en la Política General del Salario, el cual dichas funciones se encuentran contenidas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y de las demás Comisiones Paritarias.
- 4) Inspección general de trabajo: A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde: "la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para el cumplimiento de esta misión tiene las siguientes funciones:



- a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.
- f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.



## **2.4 Tribunales de Trabajo y Previsión Social, órganos encargados de sancionar las faltas laborales**

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social cuya función principal como institución estatal es la de resolver los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo

En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses.
- b) La sanción debe ser determinada por los tribunales de trabajo y previsión social, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y en general, los demás factores que pueden servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.
- c) En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa de la falta incurrida. No existe reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- d) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- e) La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- f) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

- 
- g) Sin importar la naturaleza del hecho cometido o la omisión incurrida, los tribunales de trabajo y previsión social, pueden imponer penas distintas por las faltas de trabajo.

Para sancionar las faltas de trabajo por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se debe de realizar por medio del procedimiento de los incidente que comúnmente es iniciada por el Ministerio de Trabajo y previsión social por denuncia puesta por cualquier persona, el cual se inicia por medio de la demanda que puede interponerse en forma verbal o por escrito ante el tribunal de trabajo y previsión social, cumpliendo con los requisitos contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se encuentran organizados de la siguiente manera con sus respectivas competencias:

- 1) Los juzgados de trabajo y previsión social, conocen en primera instancia:
  - a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores;
  - b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, o en tribunales de Conciliación;
  - c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que surjan entre ellos;
  - d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga el pronunciamiento respectivo;
  - e) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de tres mil quetzales; y,
  - f) De todos los demás asuntos que determina la ley.
  
- 2) Los tribunales de Conciliación y arbitraje, deben de conocer en primera instancia los conflictos colectivos de carácter económico social.



- 3) Las Salas de la Corte de Apelaciones y Previsión Social, tienen competencia para conocer en segunda instancia,
- a) De los asuntos de trabajo y previsión social;
  - b) De las resoluciones de los jueces de trabajo y previsión social;
  - c) De los tribunales de conciliación y arbitraje; y,
  - d) Además conocen en segunda instancia el recurso de apelación.

La función jurisdiccional corresponde fundamentalmente a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales de justicia conforme a las reglas de la competencia. A estos tribunales por razón del grado; les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La jerarquía es de tipo vertical, siendo la Corte Suprema de Justicia el Tribunal de mayor jerarquía, con competencia en todo el territorio nacional. En el siguiente nivel jerárquico se encuentran la Corte de Apelaciones (con el número de salas que determina la Corte Suprema de Justicia) y demás tribunales colegiados; después siguen los juzgados de primera instancia; y por último los jueces de paz o juzgados menores.

Sin embargo, esta jerarquía solo es por grado de conocimiento, ya que los jueces y magistrados son independientes en el ejercicio de sus funciones quedado sujeto únicamente a la constitución y las leyes del país.

La estructura básica de un juzgado está integrada por un Juez, un Secretario, oficiales, notificadores y un comisario. El número de oficiales y notificadores varía según la naturaleza y el volumen de trabajo de cada tribunal. Los tribunales están distribuidos en toda la república, por competencia y ramo.

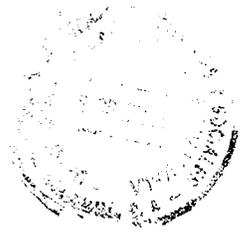
Es importante señalar que los tribunales de Trabajo y Previsión Social son de jurisdicción privativa, esto significa que dichos tribunales solo deben conocer exclusivamente conflictos de carácter laboral y las personas que integran dichos tribunales deben ser especializadas en derecho laboral, lo que significa que el juez o



magistrado que esté al frente de dichos órganos jurisdiccionales deben contar con por lo menos una maestría en derecho laboral.

Sin embargo en la práctica esto no sucede así, en muchas ocasiones los tribunales de trabajo tienen competencia mixta, esto quiere decir que conocen no solo materia laboral, sino también civil, familia, económico coactivo etc. Violando la jurisdicción privativa, así mismo los jueces tienen especialización en otras materias, pero no en derecho laboral y en el peor de los casos ninguna especialización.

El juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal o juzgado y que se encuentra investido de potestad jurisdiccional para que resuelva una controversia relativa a los conflictos laborales, especialmente entre patronos y trabajadores, por lo que para resolver conforme a derecho es importante que sea experto en la materia.



## CAPÍTULO III



### 3. Principio de libertad de contratación

En el derecho civil el principio de libertad de contratación se relaciona con el principio de autonomía de la voluntad; desde la promulgación del Código Civil francés que, como una conquista de la revolución, lo consagró implícitamente, y del cual el Código Civil guatemalteco lo ha tomado en toda su generalidad, este principio ha sido considerado como el que ha alcanzado, en las relaciones de obligación, una importancia aun más fundamental que en las otras partes del derecho y que encierra las consecuencias más extensas. Entre las principales de éstas pueden colocarse las siguientes: 1) libertad de los individuos para contratar sin otra limitación que el respeto del orden público y de las buenas costumbres; 2) libertad igualmente de discutir las partes, en completa igualdad, las condiciones queridas por ellas, con la misma reserva del respeto del orden público y de las buenas costumbres; 3) elección al arbitrio de las partes, entre las legislaciones de los diversos estados, de aquella que deberá regir en las relaciones que han querido establecer entre ellas; 4) libertad de expresión de las voluntades de las partes, sin necesidad, en principio, de forma ritual alguna para la manifestación de la voluntad interna de cada contratante, ni para la comprobación de su acuerdo. La voluntad tacita vale tanto como la expresa; y las solemnidades son excepcionales y para limitado número de actos o contratos.

Sin embargo, como se estudio en el capítulo primero de la presente tesis, el código de trabajo señala la importancia del derecho laboral en el considerando cuarto literal c) al indicar: "El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."



Por si esto fuera poco, un contrato laboral es muy diferente que un contrato civil, las disposiciones que lo rigen son distintas, no obstante es importante aclarar que el derecho común es aplicable supletoriamente pero solo en lo que no estuviera regulado en el código de trabajo, por lo que la autonomía de la voluntad que rige los contratos civiles, está limitado por el derecho laboral.

Entre patronos y trabajadores existe una desigualdad económica por lo que se limita el principio de autonomía de la voluntad por la ventaja que pueda tomar el patrono y la necesidad del trabajador, por ello cada vez que existe desigualdad económica las obligaciones recaen en el empleador y de no cumplirse incurre en una falta laboral.

### 3.1 Definición

Uno de los principios generales básicos del derecho comunitario de contratos es la libertad de contratación. Su carácter europeo viene propiciado por la coincidencia que sobre este punto manifiestan todos los Estados miembros pero, sin duda, también viene dado por el hecho de que en sí mismo representa un principio autónomo del derecho privado comunitario. La libertad de contratación es un principio inherente a los valores que rigen el modelo de mercado interior y al reconocimiento de las libertades comunitarias.

La Asociación de Libre Mercado indica: “Efectivamente, la filosofía en que se inspira la economía de mercado y el libre comercio entre los Estados miembros lleva consigo la autodeterminación, tanto para determinar si se desea concluir un contrato como para su para fijar contenido”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> El libre comercio, <http://vlex.com/vid/385382>. Organización VLEX 21/05/08. 7:23 PM.



Lo mismo se ha reconocido, al establecer el carácter fundamental del principio de libertad contractual y vincular el término, contrato a la libertad de consentir en quedar obligado.

El principio de libertad contractual indica que ningún patrono está obligado a tener entre sus empleados a alguien con el cual no quiera trabajar; por lo que el patrono decide a quien contratar o a quien no contratar, así como decidir a quién despedir, sin embargo si es posible despedir a un empleado tiene este empleado el derecho de recibir todas sus prestaciones contempladas en la ley y a que se le indemnice por haber sido despedido sin ningún motivo aparente.

El principio de libertad de contratación, tiene sus límites:

- a) Las reglas imperativas, nacionales o internacionales, que resulten aplicables como por ejemplo las normas sobre control de cambios;
- b) El deber de actuar con buena fe y lealtad negocial; y,
- c) Por último, la limitación que suponen los usos internacionales y las prácticas establecidas por anterioridad con los contratantes.

Además otra limitación a esa libertad de contratar es que amplía la libertad de las partes de celebrar el contrato a la fase negociadora, por tanto, reconociéndose que cualquiera de las partes es libre de entablar negociaciones y no incurre en responsabilidad en el supuesto de que éstas no culminen en acuerdo y por otro lado, restringe esa libertad al castigar a la parte que ha actuado de mala fe.

Una última limitación que aparece expresamente en estos principios, se trata de aquellos sectores económicos donde no existe competencia. Si como se indica la libertad de contratar constituye el eje sobre el cual gira un orden económico internacional abierto, orientado hacia el libre comercio y la competitividad, es lógico que esa libertad quede limitada en aquellos sectores donde no existe competencia o está fuertemente limitada por el Estado.



El Artículo 69 del Código de Trabajo de Guatemala regula: “El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.”

Esto implica que, el patrono no puede obligársele a tener un trabajador como suyo si no lo desea; por lo que en cualquier momento puede dar por terminado su contrato de trabajo ya sea con justa causa o sin ella.

En cuanto al artículo citado únicamente establece una excepción al patrono, la de no poder hacer uso de este derecho durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total, sin embargo con justa causa lo puede hacer en cualquier momento.

Ahora bien si el patrono despide a un trabajador atendiendo a motivos puramente personales, que no haya causa justa, el patrono no incurre en ninguna prohibición legal, violación de alguna norma, mucho menos una falta laboral, la única obligación del patrono será pagarle la indemnización que por mandato legal le corresponda, como se indico anteriormente.

Por lo anteriormente expuesto, el principio de libertad de contratación laboral es la libertad que tienen patrono y trabajadores de pactar las condiciones de trabajo pero que sea a partir de los derechos mínimos establecidos por el sistema normativo laboral.

### **3.2 Diferencia entre contrato civil y contrato laboral, y la autonomía de la voluntad**

El contrato civil se define como: una declaración bilateral de voluntades a través de la cual se crean, modifican, se transmiten y se extinguen derechos y obligaciones.

El contrato laboral, lo estipula el Código de Trabajo en el artículo 18 como: “cualquiera que sea su denominación, es el vinculo económico jurídico por medio del cual una persona llamada trabajador se compromete frente a otra llamada patrón a prestarle sus



servicios personales de forma personal o a ejecutar una obra personalmente mediante dependencia continuada y dirección inmediata o delegada por el patrono, a cambio de una retribución”.

De lo anterior se pueden desprender las siguientes características:

- Vínculo económico jurídico
- El trabajador presta sus servicios personalmente
- Dependencia continuada
- Dirección inmediata o delegada
- Retribución

Si en un contrato se dan todas estas características asumirá el carácter de ser un contrato de trabajo, por lo que es importante analizar cada una de ellas.

Vínculo económico jurídico: Esto implica que debe existir dentro del centro o lugar de trabajo todo lo que tienen que ver con los procesos de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, entendidos estos como medios de satisfacción de necesidades humanas, así mismo producto de la relación laboral se crean derechos y obligaciones.

El trabajador presta sus servicios personalmente: El trabajador debe prestar sus servicios o ejecutar la obra personalmente, lo que significa que el trabajador no puede otorgar ningún mandato para que sea representado en el lugar de su trabajo, lo que no sucede en otros actos de su vida civil, matrimonio, divorcio, juntas etc. Por lo que el trabajo es personalísimo.

Dependencia continuada: Se refiere a que el patrono debe proporcionar toda la infraestructura, herramientas, materia prima y cualquier otro medio para que el trabajador pueda prestar sus servicios o ejecutar la obra.



**Dirección inmediata o delegada:** La dirección consiste en que el patrono debe girar instrucciones a su trabajador sobre que trabajo necesita o como debe de hacerlo. Cuando una persona solicita los servicios de un abogado le dice que necesita, pero no como debe de hacerlo, por ejemplo que recurso interponer o si debe pedir ventajas económicas o no, eso le corresponde al profesional, por lo que no puede haber dirección. Es importante señalar que dicha dirección lo puede hacer el mismo patrono o algunos de sus representantes, por ello la ley manifiesta que puede ser inmediata si lo hace el mismo empleador y delegada cuando dicha dirección lo encomienda en alguno de sus representantes.

**Retribución:** se refiere a la compensación económica que debe dar el patrono al trabajador en cumplimiento del contrato de trabajo o relación laboral vigente entre ambos.

Por tanto es clara la ley al indicar que no importa como denominen el contrato ni como lo hagan toda vez, se den las características de un contrato laboral debe aplicarse forzosamente las disposiciones del código de trabajo como lo indica en el Artículo 18 y 19 del Código de Trabajo de Guatemala.

Los contratos civiles lo rigen el principio de autonomía de la voluntad, que se refiere a que las partes al momento de contratar son libres de pactar lo que ellos quieran teniendo como única limitación el orden público, la moralidad y las leyes prohibitivas, por lo que no están presionadas celebrarlo, ni se les puede prohibir, que la voluntad sea dada libremente.

El principio de la autonomía de la voluntad tiene un papel preponderante y aplicado se traduce en estas consecuencias:

- a. En su virtud, las partes son libres de contratar y, por lo tanto, la negativa de un contratante a no celebrar el contrato no puede traerle ninguna consecuencia jurídica.



- b. Las partes al contratar, son libres de discutir las condiciones del contrato, sin más límites que el orden público y las buenas costumbres.
- c. En presencia de un contrato con una cláusula oscura, si se trata de interpretarlo, hay que recurrir a la intención de los contratantes.
- d. Las partes tiene la libertad para expresar su voluntad en forma expresa o tácita, según lo deseen; aún el propio silencio puede constituir una manifestación de voluntad.
- e. El contrato una vez celebrado, sólo podría dejarse sin efecto por el acuerdo de los contratantes y por causas legales, que se establecen en forma excepcional

Mario René García señala: “La autonomía de la voluntad se traduce en términos generales en un solo postulado: los individuos son libres para regular sus relaciones jurídicas sin la intervención del legislador, sin otra limitación que no pueden ir contra ley imperativa o prohibitiva, el orden público y las buenas costumbres”.<sup>24</sup>

La diferencia estriba en que en la contratación civil no se encuentra condicionada a la voluntad de ninguna de las partes, es decir son libres al momento de contratar; sin embargo en el contrato laboral al momento de contratar hay una desigualdad económica por parte de los trabajadores por lo que el Código de Trabajo trata de brindarles una protección jurídica preferente para poder contratar en igualdad de circunstancias.

Por ello la autonomía de la voluntad en civil está limitada por el derecho laboral, precisamente por la desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores; el trabajador en muchas ocasiones por la necesidad que tiene de trabajar, acepta las condiciones impuestas por el patrono.

---

<sup>24</sup>Principio de autonomía de la voluntad, [mya.com.co/docMyA/AUTONOMIA\\_DE\\_LA\\_VOLUNTAD.doc](http://mya.com.co/docMyA/AUTONOMIA_DE_LA_VOLUNTAD.doc), consultada el 20 de junio de 2006



### **3.3 Momento en que se perfecciona el contrato de trabajo**

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

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

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

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

Es importante recordar que los contratos civiles lo rige el principio de consensualismo, porque se perfeccionan por el simple consentimiento, en tanto que el contrato laboral desde que se preste el servicio o desde la celebración del contrato.

Patrono y trabajadores quedan ligados en virtud de un contrato de trabajo o una relación laboral, según el código de trabajo al definir al trabajador y al patrono.



En el presente capítulo quedo establecido que el contrato de trabajo no es un acuerdo bilateral de voluntad sino la misma ley indica las características que se deben dar para ser considerado un contrato laboral.

En cuanto a la relación de trabajo o relación laboral, como indica en el artículo 19 del código de trabajo, se considera que es el hecho mismo de prestar el servicio. En la práctica sucede que un trabajador llega a una empresa a ofrecer sus servicios en la que no necesitan de mayores requisitos, desde que ingresa preguntando por el trabajo, el empleador le empieza a girar instrucciones sin celebración de ningún contrato.

Por su parte el patrono debe de ajustarse únicamente a lo que está obligado por las leyes laborales, porque los efectos de un contrato de trabajo no obligan a las partes únicamente a lo establecido en el contrato sino a todo lo que regula el sistema normativo laboral, inclusive a la buena fe, equidad, el uso y las costumbres.

Así lo regula el Artículo 20 del Código de trabajo en el primer párrafo: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

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



### 3.4 Faltas laborales

Según la página del Ministerio de Trabajo: “son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.<sup>25</sup>

El trabajador incurre en una falta cuando incumple de forma culpable sus obligaciones laborales.

El Código de Trabajo de Guatemala señala en el Artículo 269: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionada con multa.”

En tanto el Artículo 272 señala como deben sancionarse las faltas de trabajo así: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o

---

<sup>25</sup> Ministerio de Trabajo y previsión social, **Ob, Cit.**



descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y 12 salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y 14 salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61,87, y 281 inciso m) de este Código, da lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Es importante indicar para la mejor comprensión del artículo citado, que las normas jurídicas pueden dividirse en preceptivas y prohibitivas, las prohibitivas son aquellas disposiciones legales que establecen una obligación de no hacer, por ejemplo las contenidas en el Artículo 62 del Código de Trabajo.



En tanto que las normas preceptiva se refiere a las disposiciones jurídicas que establecen una obligación de hacer, por ejemplo las del Artículo 61 de mismo Código de Trabajo.

Y por último es necesario aclarar que no toda violación a las normas laborales es constitutivo de falta, sino únicamente aquellas que están sancionadas con multa de lo contrario si estuviere sancionado de otra forma no será considerado como tal, por ejemplo las contenidas en el artículo 64 que en su último párrafo indica: "La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

Según Harol Haroldo Pérez "En ningún caso podrán imponerse sanciones que supongan la condena a pagar una multa económica, o que reduzcan las jornadas de descanso o las vacaciones a que tiene derecho el trabajador. El trabajador no podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, pero sí tantas veces como faltas cometidas".

26

Las sanciones graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador en la que se harán constar la fecha y los hechos que han dado lugar a la misma.

El trabajador que no esté conforme con la sanción impuesta, podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral en el plazo de 20 días desde la recepción de la comunicación escrita.

Mario Córdoba indica "Constituyen faltas laborales toda conducta que, por su acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la

---

<sup>26</sup> Pérez, Harol Haroldo, **El abogado**, [www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10100000](http://www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10100000). 03/06/08. 5:38 PM.



relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas”.<sup>27</sup>

Sin embargo en Guatemala para que sea falta una infracción a determinada norma laboral, debe estar sancionada únicamente con multa, de lo contrario no toda infracción es considerada como una falta.

---

<sup>27</sup>Mario Córdoba, **Faltas laborales**, [www.dipucordoba.es/bop/pagina-del-bop.php](http://www.dipucordoba.es/bop/pagina-del-bop.php)., Organización Dipucordoba, 03/06/08. 5:41 PM.



## CAPÍTULO IV



### 1. Derechos de los trabajadores

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

A partir de este principio fundamental, la exposición de los derechos de los trabajadores puede realizarse enumerando las obligaciones de los patronos, puesto que existe una correlación entre las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia.

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

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

Todo persona y por lo tanto el trabajador tiene derecho al trabajo, libre elección de oficio, sindicalización, negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto colectivo, reunión, huelga y salario etc.

Sin embargo es importante aclarar, que, la ley crea ciertos derechos a los habitantes de un país antes de tener la calidad de trabajadores, por ejemplo el derecho al trabajo, a la igualdad y no discriminación al momento de la contratación, que se encuentra plasmado



no solamente en la legislación nacional sino también internacional y por supuesto teniendo como base fundamental la constitución política.

El hombre mismo es el fundamento del valor del trabajo, es cierto que el hombre está destinado y llamado al trabajo, pero, el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. La dignidad del trabajo no depende, en primer lugar del tipo de trabajo que se realiza, sino del hecho de que quien lo ejecuta es una persona.

En fin, no importa el trabajo que se realiza, aunque fuera la labor más corriente, mas monótona en la escala del modo común de valorarlo, incluso el que más marginen, permanece siempre siendo el hombre mismo el que lo ejercerá, por lo que es importante conocer los derechos que le asisten.

#### **4.1 El principio de igualdad y no discriminación**

Este principio como se ha mencionado en algunas oportunidades en el presente trabajo, tiene rango constitucional en virtud de que se encuentra plasmado, en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece 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, tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

Este principio significa que a todas las personas sin distinción alguna, como raza, credo, religión, posición económica, etc., deben ser tratados de la misma manera y en igualdad de condiciones.

Dicho principio se debe de entender en cualquier actividad del ser humano, por ejemplo en un procedimiento administrativo, ante un órgano administrativo deben tener las mismas oportunidades, así como también en cualquier rama del derecho, ya sea penal, civil, administrativo, etc., en el proceso correspondiente deben de tener las mismas garantías, no importando de que persona se trate.



Sin embargo, el principio de igualdad debe de entenderse, que en situaciones iguales deben ser tratadas de igual manera, esto significa que situaciones distintas sean tratadas desigualmente conforme a sus diferencias, no implicando por ello violación al principio de igualdad, y si implicaría violación, que situaciones distintas sean tratadas de la misma manera.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad, declaro: “la cláusula precipitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del trabajo. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no pueden implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad”.<sup>28</sup>

En conclusión el principio de igualdad, establece que todas las personas frente a la ley deben ser tratadas de la misma manera, sin embargo si se encuentran en situaciones distintas deben ser tratadas desigualmente tratando de compensar, la posición jurídica en que se encuentran, por ejemplo: aquella persona que gana más debe pagar más impuestos y el que gana menos debe pagar menos impuestos, sin que por ello deba darse trato mejor al que pague más, de ser así se estaría violando el principio de igualdad.

---

<sup>28</sup> Gaceta No.59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98, Corte de Constitucionalidad, pagina No. 698

## 4.2 Los derechos de las trabajadoras y la normativa internacional



Del derecho de trabajo surgen para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple del trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y fiscalizar, por ello no afecta su validez y vigencia.

En los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, se encuentran contenidos los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, pues como nos hemos podido dar cuenta el derecho laboral no solo contempla derechos de los trabajadores; los cuales suelen ser generales y detallistas, poco practicas y omiten abordar otros aspectos obligacionales.

Desde el momento en que se inicia la relación laboral entre patrono y trabajador surgen derechos, sin embargo entre cada vez tenga más derechos un trabajador también tendrá más obligaciones. La visión parcializada de que el Derecho Laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando lugar a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas.

Al hablar sobre los derechos de los trabajadores como lo expone el autor Fernández Molina es: "importante traer a colación aquella frase que dice que -el trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja-. Ello engloba dos aspectos básicos del trabajador: su derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo, expresión esta última que se repite mucho aunque con perfiles indefinidos"<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Luis Fernández Molina. **Ob. Cit.**, Pág. 118.



Nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los Pactos o Convenios Colectivos, de la costumbre y usos.

En Guatemala y en el mundo entero, la mujer constituye, la población especialmente vulnerable a las violaciones de sus derechos fundamentales que como personas tienen. Por esa razón, organizaciones nacionales e internacionales han impulsado la creación de instrumentos de protección dirigidos a la protección de las mujeres, cuyos contenidos y principios gradualmente se van aceptando en todas las naciones.

De allí, la importancia que tiene la adhesión a estos instrumentos de protección; las mujeres y en especial de las mujeres trabajadoras, ya que en una nación como la nuestra en que la particular vulnerabilidad de la mujer indígena, por su condición de mujer y por pertenecer a la población Maya, sufre de una doble discriminación.

Para crear políticas y planes que compensen las desigualdades existentes, precisa que estas sean conocidas en toda su magnitud. Ello sólo es posible si se hace un análisis estadístico con indicadores de género que muestren los aspectos claves de estas desigualdades.

La Plataforma para la Acción Mundial (PAM), adoptada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), y la Declaración del Milenio, suscrita en los últimos años, señalan e instan a los gobiernos a considerar que, sin igualdad entre mujeres y hombres, no habrá desarrollo, ni superación de pobreza, ni superación de las enfermedades, ni respeto generalizado de los derechos humanos.

Los instrumentos de protección de carácter nacional e internacional, que se enunciarán a continuación, enriquecen los principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando afirma, la igualdad de las personas en dignidad y derechos,



responsabilidades y oportunidades. Incluye el último avance en la materia, cual es la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

Entre la normativa internacional que protege la igualdad de las mujeres dentro del trabajo y fuera del trabajo, tenemos:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar;
- c) Convención sobre los derechos políticos de la mujer;
- d) Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada;
- e) Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza;
- f) Protocolo para instruir una comisión de conciliación y buenos oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.

Algunas normas están específicamente preparadas para proteger a las mujeres trabajadoras ó para promover la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

En las primeras décadas del siglo XX, se tenía la percepción de que las mujeres eran más frágiles que los hombres tanto física como socialmente, por lo que, en consecuencia, no se les debían permitir el acceso a ciertas ocupaciones. Un objetivo primario de esta limitación era salvaguardar la salud de las trabajadoras, con especial referencia a la maternidad.

Desde la mitad de la década de 1950, la evolución actual se dirige a privilegiar la promoción en la igualdad de empleo entre los hombres y las mujeres y, más recientemente, a reconocer que la igualdad implica que los hombres y las mujeres compartan las responsabilidades familiares.



El derecho de protección a la maternidad se encuentra protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el Código de Trabajo, el cual consiste en la prohibición de efectuar trabajos que requieran esfuerzo físico, y sobre este derecho se devienen otros derechos de las mujeres trabajadoras:

- a) Como el derecho a gozar de Inmovilidad durante el embarazo.
- b) Derecho a un periodo de descanso prenatal de 30 días y un periodo de descanso post natal de 54 días, el cual debe de ser de 84 días de descanso efectivo.
- c) El descanso por devenir un aborto no intencional el cual no indica que los 84 días se deben reducir a la mitad por lo que sería de un descanso de 42 días.
- d) El derecho a gozar de un periodo de lactancia, el cual consiste en media hora por dos veces al día para alimentar a su hijo recién nacido, pudiendo acumular las dos medias horas y llegar una hora más tarde o salir una hora antes de su trabajo.

#### **4.3 Prohibiciones a los empleadores en materia laboral**

##### **a) Por razón de género**

La Constitución política de la República de Guatemala, en el Artículo cuatro establece: “Libertad e igualdad. 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. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Como podemos observar, el principio de igualdad plasmado en la Carta Magna, establece que todos los seres humanos, deben ser tratados de la misma forma, en Guatemala particularmente se da el caso de que los empleadores violan los derechos fundamentales de la mujer como trabajadora, por ejemplo: pagando un salario inferior al del hombre; prefiriendo contratar a un hombre que a una mujer, etc., violando así el empleador un mandato constitucional.



Asimismo, en el cuerpo normativo antes mencionado, establece como **derechos sociales mínimos**, que inspiren la legislación del trabajo, que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

Esto significa que cada vez que un trabajador preste sus servicios a un patrono deberá ser remunerado, quedando prohibido que solo se le pague al hombre por jornadas extraordinarias y no así a la mujer.

De igual forma, la normativa últimamente mencionada, regula el principio de igualdad salarial, estableciendo en el Artículo 102 inciso c: "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad".

La norma señala una obligación al empleador que consiste en una prohibición de pagar un mayor salario al hombre que a la mujer si estos están prestando un servicio en las mismas condiciones, eficiencia y antigüedad, en el entendido que si no se dan estas circunstancias, la ley permite que se le pague más al hombre o a la mujer, sin que por ello se estén violando ningún derecho, por ejemplo: Que el hombre lleve trabajando 10 años en la empresa y la mujer dos.

El Código de Trabajo, señala los mismos principios, estableciendo: "Que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por este", asimismo señala que "a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

El mismo cuerpo legal señala: "En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a discriminación por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor".



Como nos damos cuenta, la ley parte de que si un patrono sea demandado por una mujer trabajadora, por discriminación por razón de sexo, el deberá ser quien demuestre que dicha trabajadora es poco eficiente el trabajo que realiza, esta norma trata de proteger a las mujeres trabajadoras por discriminación en razón del sexo, quedando entonces prohibido al patrono-empleador discriminar a los trabajadores en razón del sexo.

Asimismo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, señala: Que la Carta de las Naciones Unidas, reafirma, la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, reafirmando el principio de la no discriminación y señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna y, por ende sin distinción de sexo.

Los Estados partes en dicha Convención manifiestan recordar, que la discriminación contra la mujer vicia los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificultando la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social y cultural de su país. Y preocupados de que las situaciones de pobreza la mujer tenga un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo.

Señalan además de estar convencidos que la participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todas las esferas es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, teniendo presente el gran aporte de la mujer, al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad y reconociendo que para lograr la plena igualdad entre hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, por lo que los Estados partes resuelven, aplicar los principios enunciados en la Declaración Sobre la Eliminación Contra la Mujer, y para ello adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta



discriminación en todas sus formas y manifestaciones suscribiendo el Convenio antes mencionado.

#### **b) Por razón de etnia**

Las prohibiciones que tiene el empleador en razón de etnia, también las podemos plasmar en forma general en los preceptos constitucionales, mencionados en el anterior subtema (por razón de género), como también lo podemos plasmar en los preceptos del Código de Trabajo, asimismo en el Convenio celebrado por los Estados partes, el cual el Estado de Guatemala es parte, ya que prohíben al patrono, como a cualquier persona toda forma de discriminación.

En forma específica en cuanto a la prohibición a los patronos de hacer diferencias, por razón de etnia o sea de raza, existe un instrumento jurídico internacional adoptado el 27 de junio de 1989, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su septuagésima sexta reunión, entrada en vigencia el cinco de septiembre de 1991, de conformidad con el Artículo 38, el Convenio número 169, Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

Los Estados partes en dicho Convenio, además consideran que la evolución del derecho internacional desde 1957, y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores.

Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven y observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de



los Estados en que viven y que sus leyes, valores y costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión.

Además: “los Estados partes recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales, después de haber reconocido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional que revise el Convenio Sobre Poblaciones Indígenas y Tribales, de 1957, adopta con fecha 27 de junio de 1989, como se menciona anteriormente el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989”

Dicho convenio en su Parte III, sobre contratación y condiciones de empleo regula lo siguiente:

Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida de que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al:

- a) Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso;
- b) Remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) Asistencia médica y social, seguridad de higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;



- d) Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- a) Los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- b) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- c) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- d) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

### **c) Por razón de estado civil**

En cuanto a las prohibiciones del patrono por razón de estado civil, la Constitución en el principio de igualdad, Prohíbe tratar preferentemente a unos sobre otros por



cualquier motivo, en este caso por ejemplo: preferir a las mujeres solteras sobre las casadas.

Sin embargo, específicamente señala como derecho social mínimo, de la legislación del trabajo, la de proteger a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios, señalando inmediatamente que no debe hacerse diferencia entre solteras y casadas, en materia de trabajo.

Además en el Código de Trabajo, se señala expresamente, en el capítulo segundo, del título cuarto como régimen especial el trabajo de mujeres y menores de edad, y en uno de sus preceptos, señala las siguientes prohibiciones:

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

Como instrumento Internacional los Estados contratantes, reconociendo que surgen conflictos de la ley y de la práctica en materia de nacionalidad a causa de las disposiciones sobre la pérdida y adquisición de la nacionalidad de la mujer como resultado del matrimonio, de su disolución, o del cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio.

Reconociendo que, en el Artículo 15 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamo que: toda persona tiene derecho a una nacionalidad y que a nadie se le privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho de cambiar de nacionalidad.

Deseosos de cooperar con las Naciones Unidas para extender el respeto y la observancia universales de los derechos humanos y de las libertades fundamentales para todos, sin distinción de sexo.

El siguiente Convenio sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, el cual regula entre otras cosas, a no discriminar a la mujer, solo por el hecho de estar casada con persona extranjera, o divorciarse y perder la nacionalidad; asimismo la Convención sobre la Eliminación de la todas las formas de Discriminación contra la Mujer, señala específicamente a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad o de matrimonio y de asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.

Los Estados partes tomarán medidas para: Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencias de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

#### **d) Por razón de clase social**

La asociación Proyectos señala lo siguiente: “grupo que forma parte de un sistema de clases, es un tipo de estratificación social en el que la posición social de un individuo se determina básicamente por criterios económicos. El sistema de clases es típico de las sociedades industriales modernas”<sup>30</sup>.

La prohibición a discriminar por parte de los patronos es explícita, nuestras leyes prohíben hacer distinción por cualquier motivo a las personas y entre estas cabe el hecho de discriminar a una persona o grupo de personas por su posición económica.

En cuanto a esta clase de prohibición de hacer diferencias por razón social, siempre nos fundamentaremos en los instrumentos jurídicos mencionados, como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como los instrumentos internacionales de protección a la mujer antes mencionados, toda vez que

---

<sup>30</sup>Proyectos fin de carrera.com, **Clases sociales**, <http://www.proyectosfindecarrera.com/definicion/clase-social.htm> 05/05/09.



en cada uno de ellos, prohíbe totalmente cualquier tipo de discriminación, incluyendo por supuesto, por razón de clase social.

#### **4.4 Mecanismos y órganos de control de la normativa**

El derecho laboral, crea dos clases de instituciones para controlar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos:

- 1) Instituciones como órganos, por ejemplo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Trabajo y Previsión social, etc.
- 2) Instituciones como procedimientos para hacer valer dichos derechos, por ejemplo: el procedimiento administrativo ante la Inspección General de Trabajo, el juicio ordinario, entre otros.

En el primer caso encontramos como órgano administrativo de control al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

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

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene tres dependencias principales: La Dirección general de Trabajo; La Inspección General de Trabajo y la Comisión Nacional del Trabajo.

La Dirección General de Trabajo se encarga del registro los actos relacionados con el trabajo, como por ejemplo: registrar un contrato laboral, una obligación sindical, etc. Asimismo es el encargado de promover las normas laborales para que tanto



trabajadores como patronos, conozcan sus derechos y obligaciones, a través de la impresión de libros, folletos, panfletos, boletines, etc.

Dichas funciones se encuentran contenidas en el decreto 15-70 del Congreso de la República de Guatemala.

En cuanto a la Comisión Nacional del Salario, se encarga de asesorar a las comisiones paritarias y al Ministerio de Trabajo en la Política General del Salario, el cual dichas funciones se encuentran contenidas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario Mínimo y de las demás Comisiones Paritarias.

Otra de las dependencias es la Inspección General de Trabajo, el cual se encarga, de velar por que empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos en que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de 300 quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323, con respecto de que "las partes pueden comparecer y gestionar mediante un mandatario judicial...", rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del



personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Otra de las funciones principales de dicha dependencia, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que se le hagan, las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores sobre la forma en que debe ser aplicada, las dependencias legales de su competencia.

Asimismo la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger a la maternidad de las trabajadoras, salvo en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.



## CAPÍTULO V



### 5. Violaciones al Artículo 151 literales a y b del Código de Trabajo

Respecto a este capítulo puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación por motivo de estado civil, por las cargas familiares, raza, nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

En adición, el Artículo 137 bis de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

En cuanto a la discriminación a través de medios de comunicación, el Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por esa vía.

En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso



de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Arts. 22, 42) para obtener un puesto laboral (art. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (art. 43), o para conservar un empleo (arts. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (arts. 22, 42 y 43).

### **5.1 La discriminación previo a la contratación laboral**

El Código de Trabajo en el Artículo 151 inciso a y b, establece: “se prohíbe a los patronos:

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

Se ha podido observar a través de la presente investigación, que la discriminación previo a la contratación laboral es una práctica reiterada en nuestro medio, un problema cotidiano, que fácilmente se puede comprobar a través de los medios de comunicación



Las formas como el empleador comete este tipo de violación a los derechos de los trabajadores, al solicitar a los aspirantes a ser contratados, características totalmente discriminatorias, por ejemplo: se necesita señorita de 20 a 25 años con buena apariencia, sin hijos ó se necesita joven cristiano, soltero, por mencionar algunos, constituyendo una violación a los derechos que les asiste a los trabajadores y a su integridad como seres humanos en igualdad de dignidad y derechos.

Dicha violación por parte del empleador, viola además el principio de igualdad consagrada en la Constitución Política de la República, en su Artículo 4 que regula: "Libertad e igualdad. 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. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

Por si esto fuera poco, también se quebrantan tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala como el Convenio número 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 ratificado el 11 de octubre de 1960, y con fecha de publicación 26 de octubre de 1960, el cual establece en su Artículo 1:

- 1) "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación: b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleo y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.
- 2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



3) A los efectos de este convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

En consecuencia, los principios de libertad de contratación y del derecho a optar a empleos, así como el derecho social mínimo a la libre elección del trabajo, se ven condicionados en la realidad nacional por parte del empleador, al exigir características totalmente discriminatorias e ilegales a los trabajadores para optar a plazas de empleo, violando no solo nuestra ley interna como el Código de Trabajo, sino además, tratados internacionales y por si esto fuera poco la misma Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que se considera necesario no seguir haciendo caso omiso a esta problemática que se está dando actualmente en el país, que con esta actitud solo se promueve la violación al Derecho de Igualdad relativo a la contratación laboral vedando la oportunidad de desenvolvimiento laboral, en una sociedad jurídicamente establecida donde estos accionares son penalizados y perseguidos por la ley, con el fin de erradicar la discriminación y promover un clima de igualdad de condiciones y oportunidades para todos los habitantes de la República de Guatemala.

Importante y necesario es afrontar el presente problema, como lo es la discriminación previo a la contratación laboral, para establecer la causa de esta problemática que se está dando actualmente en nuestro país, que afecta a la mayoría de los trabajadores, a pesar que existe una amplia normativa que la prohíbe, tanto a nivel nacional como internacional, por medio de los convenios internacionales de los cuales Guatemala es parte; y se seguirá practicando si no se afronta el presente problema, sugiriendo las medidas para poder contrarrestarlo.

Y como se mencionaba anteriormente esto, vedaría el derecho de los trabajadores, así como la oportunidad de desarrollarse, en complicidad con el Estado, en virtud de que no se cumpliría con su finalidad que es el bien común de todos los habitantes de la república de Guatemala, y por supuesto con los medios de comunicación que permite estas conductas prohibidas por la ley.

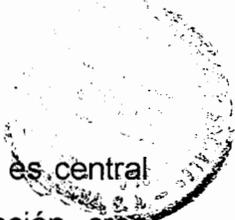


La discriminación previa a la contratación es una realidad nacional que se visualiza al momento de hacer una oferta de trabajo al público, como por ejemplo: Al solicitar una mujer joven y con buena apariencia. Sin embargo se debe de tener una visión amplia ya que para el punto de vista del empleador al otorgar o no un puesto de trabajo lo hace en relación al derecho de selección del cual tiene la facultad otorgada por la ley.

Las normas de derecho decretadas o ratificadas por Guatemala tanto nacional como internacional, que en materia de trabajo se refiere, son transgredidas por parte de los empleadores de nuestro país, al solicitar requisitos totalmente discriminatorias a los aspirantes a ocupar alguna plaza, como edad, estado civil, religión, sexo, previo a ser contratadas, con el fin de cumplir con los requisitos de ingreso a sus empresas y puedan desempeñar alguna labor, no obstante veda a los trabajadores su derecho de igualdad, dignidad, decoro, oportunidad y desarrollo como humano, por lo tanto lo que se está haciendo es excluir a la mayoría de los trabajadores que no cumplen estas condiciones, razón por lo cual se viola el ordenamiento jurídico tanto nacional como internacional que prohíbe y sanciona este tipo de conductas, en complicidad con los medios de comunicación que permite tales conductas.

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones. La eliminación de la discriminación se traduce en un mayor bienestar de las personas que son víctimas de ella. Esto, a su vez, contribuye a un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y al establecimiento de relaciones laborales más armoniosas, lo cual, a su vez, redundará en un aumento de la productividad en general.

Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo y de los factores productivos, incluida la educación, entre los diferentes grupos sociales contribuye a un mayor crecimiento económico y a una mayor estabilidad política.



Finalmente, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es central en cualquier estrategia que pretende reducir la pobreza. La discriminación crea poderosas barreras para que integrantes de ciertos colectivos puedan adquirir la competencia y conocimientos requeridos por el mercado o tengan acceso a empleos que corresponden a sus calificaciones. Esto merma la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo que puedan conseguir, aumentando su vulnerabilidad a caer o permanecer en la pobreza.

Para acabar con la discriminación y alcanzar la igualdad en el mundo del trabajo, cabe precisar qué entendemos por discriminación, cómo se puede detectar y cómo hay que combatirla.

Según la página de Monografía discriminación significa: "acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras"<sup>31</sup>; en derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Ha sido tradicional la desigual consideración de los hijos según fuera su origen matrimonial o extramatrimonial. Así, los segundos tenían menos derechos en la herencia de sus progenitores que los hijos habidos en matrimonio. También, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad. Es célebre el caso que en Francia protagonizaron hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea Air France, la discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada.

Una de las principales fuentes de desigualdad es la discriminación. Según Fernández Molina citando a Cesar Rodríguez, en su texto titulado Derecho a la igualdad: "los

---

<sup>31</sup> **La discriminación**, <http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml> 05/05/09.



ingresos, la clase social y la raza, factores tales como el género, el origen étnico, la nacionalidad la filiación religiosa o la ideología política dan lugar a las formas de discriminación”<sup>32</sup>.

La definición de discriminación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra las personas con Discapacidad también puede ofrecer algunos elementos para definir la discriminación.

El término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

## **5.2 Vulneración del principio de igualdad y libertad laboral**

Las mujeres y los hombres tienen roles diferentes en la sociedad, acceden en forma desigual a los recursos y son afectados de modo distinto por políticas y medidas, cuando estas no están diseñadas adecuadamente, en función de las diferencias de género existentes, tienden a perpetuar y a exacerbar las desigualdades.

En el ámbito de la economía y las oportunidades de empleo, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas, a través del eje equitativo de la actividad económica, se establece en el marco general de política, de esta forma poder garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales; fortalecer y desarrollar la

---

<sup>32</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 249.



capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales de Guatemala, a fin de elevar su nivel de productividad e ingresos; como parte de su política también garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales de Guatemala, al crédito y financiamiento para producción, comercialización y asesoría técnica, comercial, y asesoría técnica, comercial y administrativa y financiera.

Lo anterior tiene relación con lo establecido en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), a través de la cual los Estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida económica, social y a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en prestaciones familiares, obtener préstamos, hipotecas, prendas, etc.

De igual manera se establece en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, los Estados partes toman en consideración que la participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado, promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Pocos son los ámbitos sociales en que resulte más evidente la importancia el enfoque de género que en el ámbito laboral. Quizá por su carácter estratégico con respecto al acceso de otros recursos sociales, el trabajo ha sido uno de los aspectos que más atención ha recibido en el esfuerzo colectivo de erradicar la desigualdad de género. Muy tempranamente, desde la primera generación de estudios sobre la mujer, el trabajo cobro más importancia por ser una actividad central para la comprensión de la situación de subordinación social en que se encontraban las mujeres.

Además de constituir en sí mismo un lugar de inserción, de ubicación en la estructura social, el trabajo proporciona simultáneamente un estatus y una identidad social, y encierra un efecto multiplicador sobre otras oportunidades sociales.



Es por todos estos aspectos que se le atribuye al trabajo un lugar privilegiado en las posibilidades de empoderamiento de la mujer, aunque este último éste mediado por otros muchos factores, entre los que cobra mayor relevancia el control efectivo que la mujer llegue a tener sobre los recursos que el trabajo le proporciona. Se entiende entonces el por qué la lucha por el control de estos recursos constituye con frecuencia un punto recurrente de conflicto en la dinámica interna de las relaciones familiares.

Se explica de esta manera el por qué, el ámbito de trabajo constituye uno de los campos de reflexión de mayor antigüedad en la temática del género. Uno de los primeros frutos de esta perspectiva de análisis fue poner de relieve el carácter dual del trabajo, su doble faceta doméstica y extra doméstica, otorgando visibilidad a la mayoría del trabajo que desempeñaban entonces las mujeres, el trabajo domestico al cual se le consideraba como un no trabajo. Fue entonces la crítica al concepto del trabajo; el primer gran logro del enfoque de género en el análisis de la situación de subordinación de las mujeres. Otro aspecto de esta crítica ha sido el esfuerzo sistemático e incansable por lograr un modo de contabilización del trabajo doméstico que permita medir su real contribución a la producción nacional.

La fuerza del enfoque de género en el estudio del trabajo queda también en evidencia en la constatación del impacto diverso que la actividad laboral pueda tener sobre la situación de la mujer, según las condiciones en que se realice. Así, se trate de trabajo asalariado o por cuenta propia, si se lleva a cabo en jornadas de tiempo parcial o completo, o si se realiza en la casa o fuera de ella, son muy diversas sus implicaciones para las posibilidades del empoderamiento de la mujer. Como lo han constatado diversos estudios, en la medida en que se reducen los espacios de interacción de las mujeres, menores son sus posibilidades de estimular una mejoría sustancial en sus condiciones de autonomía. El trabajo a domicilio, por ejemplo, es uno de los que más limitaciones imponen al crecimiento de la autonomía femenina.

El trabajo por cuenta propia, al tiempo que le permite compatibilizar sus obligaciones domésticas y extra domésticas, en pocas ocasiones ofrece la oportunidad de una



carrera laboral como tal. Frecuentemente ubicado en el sector informal, este tipo de trabajo suele caracterizar al trabajo femenino, y la persistencia con que las mujeres figuran en los nichos menos ventajosos del mercado laboral. Ha sido preocupación central de este análisis desarrollar los instrumentos técnicos y metodológicos necesarios para llegar a medir con objetividad cuál es el grado de inequidad que prevalece entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, a la vez que reflexionar sobre el entramado de relaciones y procesos sociales que lo hacen posible.

El modo en el que se define y se mide el trabajo de las mujeres y los hombres, es definitivo para evidenciar la contribución que unas y otros hacen al desarrollo de la sociedad.

Los hombres generalmente trabajan en empleos remunerados fuera del hogar. Las mujeres hacen la mayor parte del trabajo no remunerado, lo que incide que se tienda a ignorar o a reducir el valor del aporte femenino. Por esa razón la visibilización, cuantificación y valorización del trabajo femenino son objetivos de los indicadores de género.

### **5.3 Órganos del Ministerio de Trabajo competentes para evitar la discriminación.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En otras palabras, se dice que hay discriminación laboral cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o género, cuando la raza y el género no tienen en sí mismo un efecto sobre la productividad.

La convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de las Naciones Unidas (1965) señala que todos los hombres tienen derecho a



igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación.

El Convenio 169 de la OIT constituye el instrumento de derechos humanos de carácter vinculante más avanzado en materia de Derechos indígenas. Es el Convenio internacional más citado y usado por los pueblos indígenas para hacer validar sus derechos en diversos ámbitos.

Para poder iniciar el procedimiento Ordinario Laboral, cuyo punto de ignición o de inicio se va dar por medio de la denuncia por parte del trabajador cuando ha sido víctima de alguna violación por parte de los empleadores de alguno de sus derechos laborales, ante las autoridades correspondientes, el cual es ante la Inspección General de Trabajo, y es recomendable la Conciliación Administrativa de trabajo.

Según los datos arrojados, se debe proceder de la siguiente forma según la página del Ministerio de Trabajo:<sup>33</sup>

Realizar la denuncia vía telefónica a las líneas 24222574 o 1511 donde está designado un trabajador que tomará los datos con base en la boleta de denuncia, al mismo tiempo la trasladará a su jefe inmediato superior para que proceda conforme a lo establecido.

Presentase a la 7a. Avenida 3-33 de la zona nueve primeros niveles del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde puede hacer su denuncia personalmente.

Visite audiencia (sección trabajadores), y luego en Dirección de Trabajo identifique denuncias en línea y llene la boleta, al terminar de llenarla oprima el botón de enviar, automáticamente su denuncia será enviada vía e mail a la Sección de Denuncias de la

---

<sup>33</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Procedimiento para denunciar faltas, (información)** [www.mintrabajo.gob.gt/mtps/sistemas\\_informacion/analisis/ministerio.ml](http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/sistemas_informacion/analisis/ministerio.ml). Ministerio de Trabajo 03/06/08 6:06 PM.

Inspección General de Trabajo, donde la persona designada para tal efecto, dará el tratamiento adecuado con base en los procesos administrativos de la Institución.



#### **5.4 Análisis del Artículo 151, del Código de Trabajo incisos a y b.**

Al analizar lo que establece el Código de Trabajo, en el Artículo 151: “Se prohíbe a los patronos:

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

Se puede observar este tipo de discriminación en los medios de comunicación cuando se ofrece puestos de trabajo y solicitan a los aspirantes, características totalmente discriminatorias, por ejemplo: que la edad este comprendida entre 22 a 30 años, soltera, sin hijos.

También en las ofertas de trabajo publicadas para atender al público se establece lo siguiente: se solicita personal femenino para atención al público, con excelente presentación.

De este ejemplo podemos analizar, que si existe un factor de discriminación ya que se estaría excluyendo a las mujeres que no sean muy agraciadas ya sea por exceso de peso o por alguna enfermedad que hayan padecido, pues el término empleado –con excelente presentación- da lugar a diversas interpretaciones.



Y se estaría violando o contradiciendo lo estipulado en el inciso a del Artículo 151 del Código de Trabajo, ya que solo permite anunciar las ofertas de trabajo especificando como requisito el sexo, edad, solo cuando la naturaleza propia del trabajo lo requiera, debiendo entender por esto en los casos en los cuales se requiera una persona de buena condición física, por ejemplo para el oficio de bodeguero, ya que por la naturaleza del trabajo, se necesita de una buena condición física para poder acomodar objetos pesados.

### **5.5 normativa que prohíba a los medios de comunicación publicar anuncios notoriamente discriminatorios.**

El derecho laboral, también denominado como derecho de trabajo o derecho social, es una rama del derecho a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que tiene por objeto tutelar el trabajo humano y por ende el derecho al trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

Definida por Wikipedia como “el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación”.<sup>34</sup>

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el

---

<sup>34</sup> Enciclopedia Wikipedia, **Derecho laboral**, [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral), 12 – 02-2010



empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

En sentido lato, la realización del derecho es función y vocación del Estado; pero esto no significa también que la formación de la norma se cumpla sólo por el estado. En efecto, además de la Ley, hay distintas maneras de realización del derecho, emanadas de otros órganos; tales son, por ejemplo, la costumbre derivada de la conciencia popular, la jurisprudencia, como labor humanizante e integradora del derecho, y el Derecho autonómico mismo de las instituciones y entes colectivos. No es menos cierto, sin embargo, que si la formación del derecho no constituye la obra exclusiva del Estado, es éste el que le imprime el sello de verdadera y propia norma jurídica, como órgano superior y depositario del querer colectivo.

El Derecho, según la gráfica definición de Stammler,<sup>35</sup> “es el querer inviolable, entrelazante y autárquico. Querer significa principio teleológico de acción. El querer jurídico se presenta autárquico porque entraña obligatoriedad. No mera invitación a obrar como los usos y convenciones sociales. Derivase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras esta vigente, a los gobernados y a los órganos del Estado.

Tal se concibe la propiedad entrelazante, en la sociedad democrática. Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el estado, organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción. El Estado, pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir –si todavía es

---

<sup>35</sup> Latiniando, Javier, **Derecho laboral**, <http://www.monografias.com/trabajos/dcholaboral/dcholaboral.shtml> 10-02-2010



posible- a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

Es evidente como en nuestro medio es violado el principio de igualdad, en los casos en que se anuncian ofertas de trabajo, pero exigiendo cumplir con una serie de requisitos los cuales son a todas luces discriminatorios por parte de los empleadores, para poder otorgar las plazas ofrecidas, lo que contradice al Código de Trabajo específicamente en el Artículo 151 inciso a y b, como se menciono anteriormente.

Es parte de una realidad nacional que fácilmente se puede comprobar ya sea al observar en algunos comercios la forma en que solicitan personal a contratar como por ejemplo: en algunos almacenes anuncian que se necesita personal de ambos sexos de 18 a 25 años, con lo cual se está discriminando a las personas mayores sin importarles su experiencia en que puedan tener en el puesto que están ofreciendo.

Dicha violación por parte del empleador, viola además el principio de igualdad consagrada en la constitución política de la república en su Artículo cuatro que regula: "Libertad e Igualdad. 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. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

Por si esto fuera poco, también se quebrantan tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala como el Convenio número 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Ratificado el 11 de octubre de 1960, y con fecha de publicación 26 de octubre de 1960, en el cual en su Artículo 1 establece: "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:



- 1) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación:
- 2) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleo y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados”.

En consecuencia, los Principios de Libertad de Contratación y del derecho a optar a empleos, así como el derecho social mínimo a la libre elección del trabajo, se ven condicionados en la realidad nacional por parte del empleador al exigir características totalmente discriminatorias e ilegales a los trabajadores para optar a plazas de empleo, violando no solo nuestra ley interna como el Código de Trabajo, sino además, Tratados Internacionales y por si esto fuera poco la misma Constitución Política de la República de Guatemala.

El estado, es el órgano responsable a través del congreso de la república el encargo de velar por que no se violen los derechos de las personas y se organiza para la protección de las mismas, así como de la familia, siendo su fin supremo la realización del bien común.

Así en el artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Protección a La Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

Y en el Artículo 2 del mismo cuerpo legal indica: “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”



No se puede hablar de bien común si el Estado no cumple con proteger a los trabajadores, que es la mayoría de la población.

Una de las principales fuentes de ingreso de todos los Guatemaltecos es el salario, y solo puede haber salario si un trabajador cuenta con su trabajo, pero no es posible conseguirlo si los medios de comunicación permiten que exista discriminación al momento de la contratación.

Por lo que para que realmente el estado cumpla con su finalidad, deberá crear la normativa adecuada para la protección de los trabajadores y violaciones de sus derechos, pero en forma clara y expresa.

La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

Por lo cual resulta evidente, la necesidad de crear una normativa que prohíba a los medios de comunicación publicar anuncios notoriamente discriminatorios, previo a la contratación laboral, regulando multas fuertes para frenar esta problemática que se da actualmente en nuestro país, ya que con esta actitud solo se promueve la violación al Derecho de Igualdad relativo a la contratación laboral vedando la oportunidad de desenvolvimiento laboral, en una sociedad jurídicamente establecida donde estos accionares son penalizados y perseguidos por la ley, con el fin de erradicar la discriminación y promover un clima de igualdad de condiciones y oportunidades para todos los habitantes de la República de Guatemala

La reforma consiste en agregarle un segundo párrafo al Artículo 151 en el inciso b) del Código de Trabajo, que regularía lo siguiente: -Para el estricto cumplimiento de este y el



inciso anterior, queda prohibido a los medios de comunicación publicar ofertas de empleo que contradigan los incisos a y b, del presente Artículo-.

## CONCLUSIONES



1. El Código de Trabajo indica que si un patrono necesita a un trabajador con características determinadas por la naturaleza del empleo, está obligado solicitar autorización a la Inspección General de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer, sin embargo en la actualidad los patronos hacen caso omiso de dicha normativa y los medios de comunicación tampoco exigen la presentación de dicha autorización antes de hacer la publicación.
2. El principio de autonomía de la voluntad señala que las partes son libres de contratar las condiciones en que se prestara el servicio, propia del derecho común, sin embargo debido a la diferencia económica que existe entre patrono y trabajadores, estos solo puede pactar libremente a partir de los derechos mínimos otorgado por la leyes laborales sin que se tome en cuenta cuestiones puramente personales que no lo requiera por la naturaleza del empleo.
3. El derecho laboral no pretende que se contrate a todas las personas sin importar si tienen capacidad o no, lo que pretende la norma es evitar que se discrimine a una persona por características puramente personales que la naturaleza del empleo no lo requiera, pero si el patrono demuestra que para el empleo se requiere determinadas cuestiones personales, solo debe de solicitar la autorización respectiva.
4. La ley le establece ciertas prohibiciones a los patronos, como la establecida en el Artículo 151, literales a y b, en las cuales prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, pero no prohíbe a los medios publicarlo en forma expresa lo que genera la violación a dicha norma.



## RECOMENDACIONES



1. Los medios de comunicación atendiendo al principio de que el trabajo es un derecho y una obligación social, no deben aceptar publicar ofertas de trabajo para personas que requieran determinadas características que no lo requiera por la naturaleza el empleo, para evitar violaciones a las normas laborales y cumplir con la obligación social de promover trabajo.
2. Los medios de comunicación antes de publicar ofertas de trabajo en donde se requieran a una persona con características especiales debido a la naturaleza del empleo, deben exigir la presentación de la autorización de la Inspección General de Trabajo y de la Oficina Nacional de la Mujer, para evitar todo tipo de discriminación en el momento de la contratación.
3. El Organismo Legislativo, debe reformar el Artículo 151, del Código de Trabajo, para incluir de forma expresa la prohibición a los medios de comunicación de publicar ofertas de empleo donde se requiera a personas con características personales para determinada clase de empleo sin que presenten la autorización de la Inspección General de Trabajo y de la Oficina Nacional de la Mujer, así como establecer la sanción correspondiente a quien incumpla dicha disposición.



## BIBLIOGRAFÍA



ASOCIACIÓN libre mercado, **El libre comercio**, <http://vlex.com/vid/385382>. Organización VLEX 21/05/08. 7:23 PM.

Asociación Proyectos fin de carrera.com, **Clases sociales**, <http://www.proyectosfindecarrera.com/definición/clase-social.htm> 05/05/09.

CALDERA, Rafael, **Concepto del derecho de trabajo**, [www.derecholaboral/derechoaboralindividual.pdf](http://www.derecholaboral/derechoaboralindividual.pdf), consultada el 2 de noviembre de 2009.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco conceptos generales del derecho del trabajo guatemalteco**. 1ra. ed. Guatemala; Ed. Mayté. 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 7ma. ed. (s.l.i.); Ed. Orión. 2004.

CORDOBA, Mario. **Faltas laborales**, [www.dipucordoba.es/bop/pagina-del-bop.php](http://www.dipucordoba.es/bop/pagina-del-bop.php), Organización Dipucordoba, 03/06/08. 5:41 PM.

Enciclopedia Monografia.com, **La discriminación**, <http://www.monografias.com/trabajos/discriminación/discriminacion.shtml> 05/05/09.

Enciclopedia Wikipedia, **Derecho laboral**, [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral), 12 – 02-2010

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala; Ed. Inversiones educativas. 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala; Ed. estudiantil Fénix. 2006.

GACETA No.59, expediente No. 482-98, resolución: 04-11-98, Corte de Constitucionalidad, pagina No. 698

GARCIA, Mario René. **Principio de Autonomía de la Voluntad**, [mya.com.co/docMyA/AUTONOMIA\\_DE\\_LA\\_VOLUNTAD.doc](http://mya.com.co/docMyA/AUTONOMIA_DE_LA_VOLUNTAD.doc), consultada el 20 de junio de 2006

GARCÍA, Oscar Alfredo, **Derecho laboral**, [www.derecho.com/trabajos27/derecho-laboral](http://www.derecho.com/trabajos27/derecho-laboral), consultada el 2 de noviembre de 2009.



GUZMÁN, Rafael Alfonso, **Derecho laboral**, [www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#evoluc](http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#evoluc), consultada el 2 de noviembre de 2009.

LATINIANDO, Javier, **Derecho laboral**, <http://www.monografias.com/trabajos/dcholaboral/dcholaboral.shtml> 10-02-2010

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Bienvenidos al Ministerio de Trabajo y previsión social**, [www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro\\_3/rrhh/cultura\\_institucion\\_al/historia\\_mtps/view?searchterm=historia%20del%20ministerio%20de%20trabajo](http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro_3/rrhh/cultura_institucion_al/historia_mtps/view?searchterm=historia%20del%20ministerio%20de%20trabajo), 12/05/08. 2:46 PM.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Procedimiento para denunciar faltas,(información)** [www.mintrabajo.gob.gt/mtps/sistemas\\_informacion/analisis/ministerio.ml](http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/sistemas_informacion/analisis/ministerio.ml). Ministerio de Trabajo 03/06/08 6:06 PM.

PÉREZ, Harol Haroldo, **El abogado**, [www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10100000](http://www.iabogado.com/esp/guialegal/guialegal.cfm?IDCAPITULO=10100000). 03/06/08. 5:38 PM.

## LEGISLACIÓN

**Constitución Política de la República de Guatemala.**  
Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República. 1947.

**Convenio sobre pueblos indígenas y Tribales en países independientes.** Estados Partes. 1989.

**Convención sobre la Eliminación de la todas las formas de Discriminación contra la Mujer.** Estados Partes. 1979.

**Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Estados Partes. Ratificada en 1982.