

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



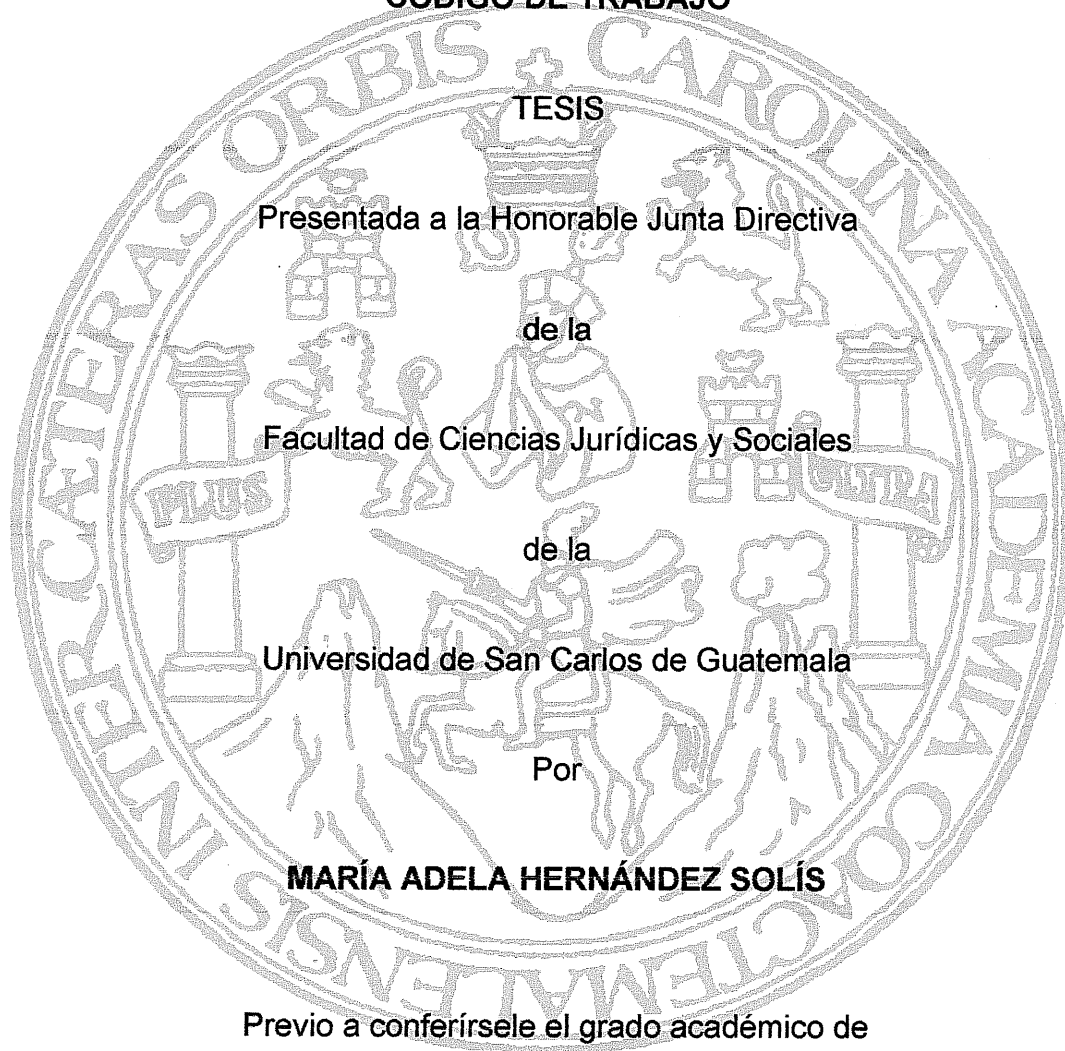
**LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO**

MARÍA ADELA HERNÁNDEZ SOLÍS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2011

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

**LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA ADELA HERNÁNDEZ SOLÍS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

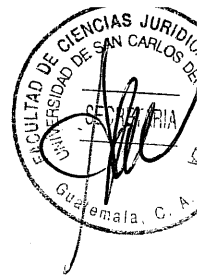
Primera Fase:

Presidente: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez
Secretario: Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados
Vocal: Lic. Jorge Estuardo Reyes
Secretario: Lic. Ronald Ortiz

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



**Licenciada Sara Eugenia Jocón Hernández
Abogada y Notaria
Colegiado 4673**

Guatemala, 22 de abril de 2008

**Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.**

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección de fecha uno de febrero del año dos mil siete, se me nombra Asesora de Tesis de la bachiller: María Adela Hernández Solís, quien se identifica con el carné estudiantil 8314934, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

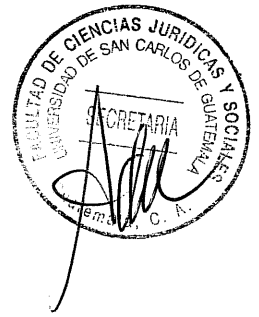
DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller María Adela Hernández Solís, con quien procedí a efectuar la asesoría de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

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

Se estima favorable y se considera de parte de su servidora que el tema es de mucha importancia, puesto que trata en relación a que el empleado doméstico esté sujeto a limitaciones en la jornada de trabajo para dar las mismas prerrogativas de los demás empleados no domésticos, por lo que el trabajo aporta soluciones al problema.

**Licenciada Sara Eugenia Jocón Hernández
Abogada y Notaria
Colegiado 4673**

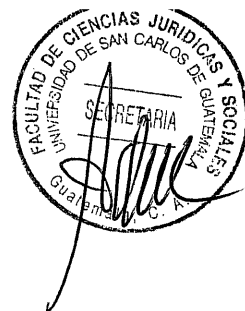


En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.

Atentamente,

LICENCIADA
Sara Eugenia Jocón Hernández
ABOGADA Y NOTARIA

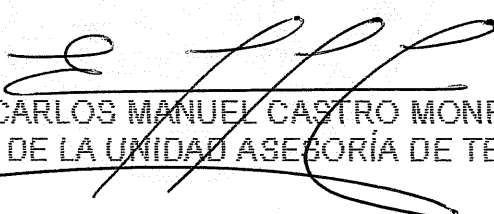
**Licenciada Sara Eugenia Jocón Hernández
Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Colegiada 4673
Teléfono: 53087522
15 avenida, 15-16 zona 1**



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES. Guatemala ocho de julio de dos mil ocho.**

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) OSWALDO AZURDIA MARTÍNEZ, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) SILVIA VERÓNICA GARCÍA MOLINA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARÍA ADELA HERNÁNDEZ SOLÍS, intitulado "LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

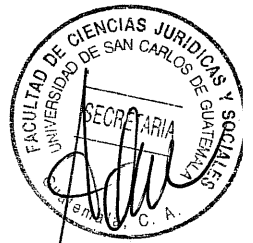
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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



c.c. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Lic. Oswaldo Azurdia Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 2991



Guatemala, 24 de octubre de 2008

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

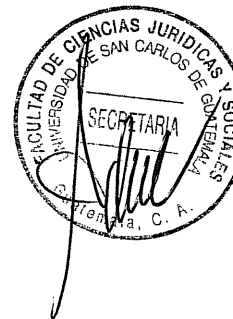
De conformidad con el nombramiento emitido de fecha ocho de julio del año dos mil ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller: María Adela Hernández Solís, intitulada: **"LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

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

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por la bachiller María Adela Hernández Solís, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

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

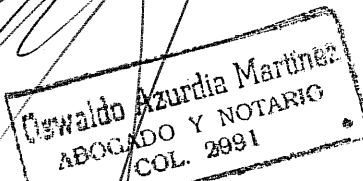
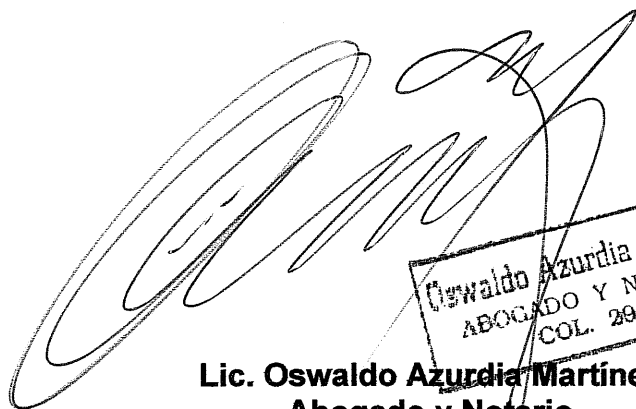
Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de



Lic. Oswaldo Azurdia Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 2991

espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE, a la investigación realizada por la bachiller María Adela Hernández Solís, la cual cumple con la metodología y técnicas de investigación, así con una redacción adecuada, siendo las conclusiones, recomendaciones y bibliografía acordes al tema que trata de reformar el párrafo primero del Artículo 164 del Código de Trabajo, a fin de ser justos con el trabajador doméstico y que se regulen los días de asueto, ya que éstos no tienen derecho a los mismos, sin embargo, los demás trabajadores no domésticos si gozan de éstos, por lo que se viola el principio de igualdad y se discrimina a ellos.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



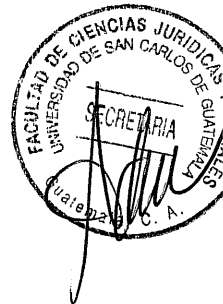
Lic. Oswaldo Azurdia Martínez
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 2991

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

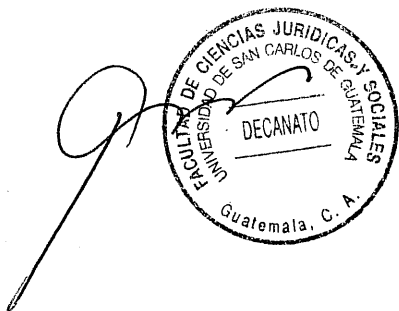


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, trece de mayo del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **MARÍA ADELA HERNÁNDEZ SOLÍS**, Titulado **LA REFORMA DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DE TRABAJO** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del cielo y de la tierra, a quién le debo la existencia y la oportunidad de alcanzar la meta, a Él sea el triunfo.
- A MI MADRE:** Victoria Antonia Solís Oliveros, por ser padre y madre en mi vida y haberme proporcionado su apoyo incondicional sin el cual no hubiese sido posible alcanzar la meta.
- A MI PADRE:** Abraham de Jesús Hernández Sandoval (Q.E.P.D.). Yo sé que este triunfo hubiese sido uno de sus objetivos para mí.
- A MIS HIJOS:** Victoria María Adela y Oscar Amílcar, con mucho amor gracias por su apoyo y comprensión, como premio sea este triunfo.
- A MIS HERMANOS:** Sea mi triunfo el suyo.
- A MIS SOBRINOS:** Con mucho cariño, especialmente a María José Lazo Hernández.
- A MI CUÑADO:** German Lazo Lemus, por todo su apoyo y cariño demostrado que Dios te bendiga hoy y siempre.
- A MIS MAESTROS:** Profesores en general y Licenciados: Por sus sabias enseñanzas y orientación en la carrera



A MI ASESORA:

Licenciada Sara Jocón Hernández, por su responsabilidad, colaboración y empeño en el cargo.

A MI REVISOR:

Licenciado Oswaldo Azurdía Martínez, muchas gracias por la colaboración en la revisión del trabajo de investigación presentado.

A RIC:

Director Ingeniero José Manuel Álvarez Girón, por haberme dado la oportunidad de formar parte de tan Honorable Institución, a la Gerente Jurídica Licenciada Amparo Corado de Vásquez por todo el apoyo y cariño demostrado y a todo el personal técnico y administrativo muchas gracias por su amistad.

A MI TRABAJO:

Registro de Información Catastral **RIC** por poder aplicar todos los conocimientos teóricos adquiridos en mi Carrera Profesional y poderlos aplicar en la práctica.

A MIS AMIGAS:

Especialmente a Ana Bella Centeno Ortiz, con cariño y aprecio, Lesbia Antonieta Figueroa, Lorena, Paty, Lesliee, Maggi López, Celia López, Rosa Alba Gutierrez, Walter Antonio Romero gracias por su amistad, cariño y aprecio.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de iniciar y culminar la meta propuesta



y haberme demostrado y enseñado que el derecho es mas que una ciencia y que la perseverancia, constancia, disciplina y solidaridad son factores fundamentales y esenciales para el desarrollo de un pueblo.

A JALAPA:

Especialmente San Luis Jilotepeque, lugar que me vio nacer del cual guardo los mejores recuerdos de mi infancia,

A MI PATRIA:

Guatemala.

A:

Toda mi familia en general, con cariño.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo doméstico.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Bosquejo histórico.....	2
1.3. Naturaleza jurídica.....	3
1.4. Regulación legal del trabajo doméstico.....	5

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral.....	13
2.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	13
2.2. Naturaleza jurídica.....	20
2.3. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	21
2.4. Características.....	28

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales.....	31
3.1. Concepto.....	31
3.2. Definición.....	31
3.3. Clases de prestaciones laborales.....	32
3.4. Ventajas económicas.....	35

CAPÍTULO IV

4. Trabajador y patrono.....	45
4.1. Trabajador.....	45
4.2. El patrono.....	55

CAPÍTULO V



5. Protección al trabajador.....	73
5.1. Derechos humanos.....	73
5.2. Protección constitucional.....	78
5.3. Principio de tutelaridad.....	87
5.4. Situación del trabajador doméstico en Guatemala.....	91
5.5. Términos descriptivos para el trabajador doméstico.....	93
5.6. Reforma al Artículo 164 del Código de Trabajo.....	95
5.7. Proyecto de reforma al Artículo 164 del Código de Trabajo.....	99
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN



El trabajo doméstico es un régimen en el cual los empleados se encuentran sin protección, debido a que en el Código de Trabajo vigente en los Artículos 126 y 127, no se regulan los días de descanso y asueto remunerado, siendo esos derechos mínimos con los cuales debe contar todo trabajador sin ningún tipo de exclusión. Es fundamental que a pesar de que la trabajadora doméstica y el trabajador doméstico no labore, cuente con una remuneración en días de asueto y en los que la ley los determine.

Existe una marcada discriminación en contra de las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos, al limitarlos del goce de los días de asueto, al no existir concordancia con aquellos asuetos que se encuentran regulados para los demás empleados, teniendo la trabajadora doméstica y el trabajador doméstico que laborar todo el año sin derecho a gozar de los asuetos que establece el Código de Trabajo y con lo cual se les separa de su familia cuando el patrono lo desea; debido a la retención que se le hace durante todo el año en el lugar en el que labora.

La trabajadora doméstica y el trabajador doméstico no cuenta en el país con ningún tipo de defensa para hacer validos sus derechos laborales; debido a que no constituye un gremio organizado en el país.

La investigación busca demostrar la importancia de que las empleadas domésticas y los empleados domésticos sean tratados igual que el resto de trabajadores y que se les reconozcan los derechos establecidos en el Código de Trabajo, buscando con ello el otorgamiento del goce de descansos y asuetos remunerados. La solución que se plantea para tratar de resolver el problema es la búsqueda de la reforma del Artículo 164 párrafo primero del Código de Trabajo, y así las empleadas domésticas y los empleados domésticos gocen del derecho de días de descanso y asuetos remunerados



Es importante equiparar en igualdad de derechos mínimos a las trabajadoras domésticas y a los trabajadores domésticos en lo relativo al resto de empleados en el goce de días de descanso y asueto debidamente remunerados, ya que las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos tienen que gozar de iguales derechos que el resto de trabajadores, analizando para el efecto las diferencias entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos con el resto de empleados.

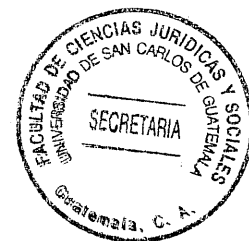
A través de la investigación se establece la importancia de reformar el párrafo primero del Artículo 164 del Código de Trabajo, para que las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos gocen de días de descanso y asuetos remunerados y reconocidos.

Los métodos utilizados durante la investigación fueron: el analítico con el cual se determinó la importancia de igual a la trabajadora doméstica y el trabajador doméstico con el resto de los trabajadores y sus derechos laborales; el método sintético fue de utilidad para establecer la importancia de los días de descanso y asuetos remunerados; el método inductivo estudió el asueto en general, señalando los casos en los cuales son negados los días de descanso y asuetos remunerados a las empleadas domésticas y los empleados domésticos; el método deductivo particularizó los derechos de las empleadas domésticas y los empleados domésticos relacionados a los días de asueto.

El primer capítulo de la tesis se refiere al trabajo doméstico; el segundo al proceso laboral guatemalteco; el tercero a las prestaciones laborales; el cuarto al patrono y trabajador y el quinto a la protección del trabajador en Guatemala.

Este estudio pretende aportar los elementos necesarios para resolver la problemática que afrontan las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos en cuanto a la exclusión del goce de los días de descanso y asueto remunerados y que los mismos gocen de esos derechos mínimos en igualdad de derechos que el resto de los trabajadores.

CAPÍTULO I



1. El trabajo doméstico

Es de importancia el estudio del trabajo doméstico, para determinar si efectivamente se respetan los derechos de los empleados domésticos en Guatemala de conformidad con la legislación laboral vigente en el país.

1.1. Definición

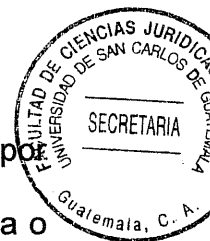
Servicio doméstico o trabajo doméstico procede del latín: domus, que significa casa, y servicio doméstico es relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma vivienda y persona o familia que lo ocupa.

Manuel Fonseca Hernández, define doméstico como: “Lo perteneciente o relativo a la casa u hogar, del criado que sirve en una casa”¹.

El trabajo doméstico comprende todos los servicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias y colectividades; como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales.

Guillermo Cabanellas define el trabajo doméstico como: “Aquel que se presta mediante

¹ Fonseca Hernández, Manuel. **La enciclopedia**, Tomo VI, pág. 4725.



jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que se contrata no por un patrono, sino por un amo de casa, que no persiga lucro, para trabajar en su casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus descendientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”².

El Artículo 161 del Código de Trabajo, define el servicio doméstico de la siguiente manera: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar u otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro negociado para el patrono.

1.2. Bosquejo histórico

La prestación de servicios de tal carácter se revela tan antiguamente como el mundo civilizado; Guillermo Cabanellas define que: “Bajo la forma de esclavitud y en este sentido la utilizaron las tribus y pueblos bárbaros, sea bajo la forma moderna, más compatible con los progresos alcanzados por la humanidad, desempeña un papel importante en los conglomerados sociales.

Siempre han existido individuos y familiares que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; y han existido, igualmente, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades más

² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo VI, pág. 132.



elementales”³.

1.3. Naturaleza jurídica

El servicio doméstico se caracteriza por la conveniencia en la comunidad familiar; pero utilizando el término comunidad familiar para distinguir entre la familia estrictamente considerada y el concepto de familiares, interesado por todas las personas que viven en la familia.

En éstas, y formando parte de la comunidad familiar, pueden vivir personas extrañas a la misma, pero no ligadas siquiera con vínculos de parentesco; y, sin embargo, constituyen parte de esa comunidad.

Si dos matrimonios ocupan un mismo alojamiento y viven en comunidad familiar, con un doméstico a su servicio, no por eso tal contrato sería de trabajo, por el contrario, un matrimonio puede tomar dos o tres huéspedes y requerir los servicios domésticos de un trabajador, cuyas prestaciones tendrán carácter laboral e integrarán una relación contractual.

El trabajo doméstico tiene características propias relativas a la forma habitual y continua de labores de aseos, asistencia y las propias del hogar, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

³ *Ibid*, pág. 133.



- La convivencia;
- La continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche suele estar el doméstico a las órdenes del dueño de casa, con pequeños intervalos y ciertas salidas;
- Predomina la presentación femenina y dentro de ella de las solteras y las jóvenes;
- Mayor rigor en la subordinación del trabajador, sobre todo a medida que la diferencia social sea más grande;
- Variación e indeterminación en las tareas, sobre todo en los domésticos que se toman para todo el servicio, a diferencia de los especializados (un portero) o calificados (un chofer particular).
- En el servicio doméstico tiene gran importancia la costumbre, principalmente, en lo relativo a las prestaciones concretas de los servicios, suelen éstas no determinarse previamente, si por admitirse las impuestas por la costumbre, de carácter local. Así, por ejemplo, es habitual dejar libre a los domésticos la tarde del domingo y una determinada hora de la mañana, en ciertos días, para el cumplimiento de sus deberes religiosos.

Su jornada de trabajo no está limitada legalmente, aunque prevalece la costumbre de que su labor no termine después de las 10 de la noche; e incluso se llega en ciertas circunstancias a excluir la compensación pecuniaria, lo cual resulta inadmisibles en cualquier contrato de trabajo, incluso en el de trabajo doméstico a lo cual ya tendría carácter de obligado.



En estos casos excepcionales se trata más bien de una situación de amparo o tutela, de personas semiinválidas o acogidas en el hogar por diversas causas, casi siempre humanitarias. Reciben casa y comida y desempeñan las tareas a su alcance o las dictadas por la buena voluntad del patrono.

1.4. Regulación legal del trabajo doméstico

Es fundamental el análisis y estudio jurídico del trabajo doméstico de conformidad con la legislación laboral vigente en Guatemala.

- Análisis doctrinario

Derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad



son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a disminuir la disparidad de trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la desigualdad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de las condiciones no negociables, así como, garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.



Cuando se habla de servicio doméstico, para el derecho laboral, a efectos de la exclusión del mismo, se concreta a aquellas prestaciones realizadas sin dependencia económica con continuidad de vida hogareña bajo idéntico techo, donde el doméstico sirve a un dueño de casa y no de empresario.

La distinción se muestra patente entre el trabajo puramente doméstico y el trabajo que un sirviente presta a un patrono. Por más que las prestaciones sean muy semejantes, el vínculo jurídico resulta muy distinto.

Por esta causa conviene distinguir las actividades de carácter económico de aquellas cumplidas en el simple interés de un dueño de casa.

En lo primero existe un contrato de trabajo; pero existe éste, al menos en los efectos de aplicar la legislación laboral cuando los servicios se originan por el simple interés de un cabeza de familia.

Concretando las ideas expuestas, el contrato de servicios domésticos es aquel por el cual una de las partes se obliga, respecto a otra, a la prestación de trabajos materiales en relación con el hogar, para asistencia del mismo; y otra parte, a su vez se obliga a abonar por dichos servicios un salario.

El primero es doméstico, servidor, criado, el segundo el amo, señor o dueño de casa. El contrato de trabajo de servicio doméstico, es aquel que presta con carácter económico



el trabajo, para el servicio propio y de terceros.

En este convenio, la parte que contrata los servicios ajenos lo hace con ánimo de lucrarse económicamente con tal actividad.

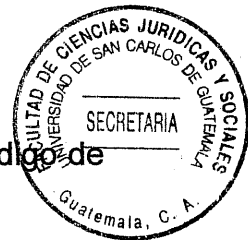
La contratación del doméstico se hace en beneficio de las necesidades propias y de la familia del contratante; en cambio, la contratación del trabajador doméstico tiene por objeto servir a una necesidad no personal del patrono y de su familia, en este ámbito están los meseros.

- Regulación legal

El Artículo 162 del Código de Trabajo, establece: Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero el suministro de habitación y manutención.

El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud, expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado en sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita, según el Artículo 163 del Código de Trabajo.

El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de



trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127 (Artículo 164 del Código de Trabajo).

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos, Artículo 164 del Código de Trabajo:

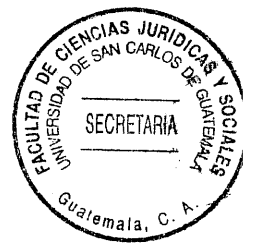
- Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- Durante los días domingos y feriados que el Código de Trabajo indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas, según el Artículo 165 del Código de Trabajo.

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosas del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato, a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia. Igual derecho tiene el patrono respecto al trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída por contagio que haya hecho el patrono o las personas que habitan la casa;



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



patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

Todos los casos enumerados quedan a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo. Pero en el caso de los trabajadores domésticos no quedan protegidos por el IGGS.

Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones (Artículo 166 del Código de Trabajo).

El desarrollo que ha tenido el derecho laboral en particular y de las sociedades en general, por otra parte se está sujetos a ese desarrollo, pero a veces se percata que esa misma evolución sigue su ritmo constante, incluyéndonos en el mismo. Vale esto por el trabajo doméstico, mismo que ha evolucionado grandemente en las últimas décadas. Ya ha quedado atrás la figura tradicional del doméstico.

En unos casos era una figura casi paternal, en que las domésticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre (de hecho se denominaba la servidumbre, lo que puede entenderse en el sentido de servicio o en sentido de sujeción).



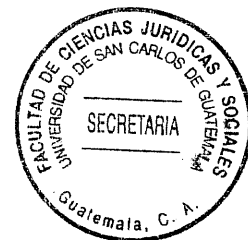
El avance de los medios y sistemas de información, que se proyecta en forma aunque sea lenta pero efectiva, en el paulatino proceso de conocimiento, la diversificación de las oportunidades de trabajo (fábricas, maquilas, etc.) han configurado un diseño diferente del esquema laboral para trabajadoras que décadas atrás hubieran estado destinadas al servicio de las casas⁴.

Las mismas construcciones modernas promedio ya no incluyen necesariamente el cuarto de servicio y por otro lado las mejores tecnológicas han facilitado y seguirán facilitando los oficios domésticos (hornos microondas, lavadoras automáticas, comidas preparadas, etc.).

Se acostumbra el servicio por día o la contratación del servicio en forma global en condominios residenciales, apartamentos, hoteles, etc.

El estudio jurídico de la importancia del trabajo doméstico es fundamental, para establecer mediante el mismo la importancia de que se respeten los derechos de los empleados domésticos en el país.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 163.



CAPÍTULO II

2. El proceso laboral

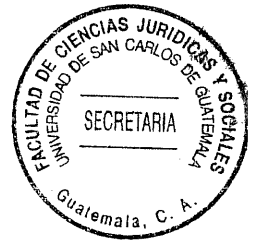
El estudio del proceso laboral guatemalteco es fundamental, para que el mismo se desarrolle en base a lo regulado en la legislación laboral vigente en Guatemala.

2.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, es hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto, las leyes laborales propiamente dichas, como en la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de

mercancías”⁵.

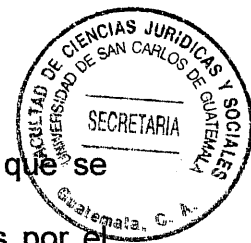


Posteriormente, se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del Derecho de Trabajo en Guatemala. Aún así, la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que ésta principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

⁵ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 99.



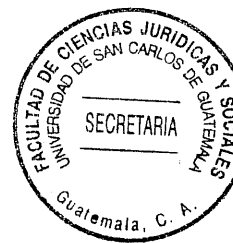
Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador, es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la revolución agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del Derecho de Trabajo, inclusive, en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de



mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”⁶.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 330 del Congreso de la República, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo que carecen de relevancia hacerlas ver, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como El Día del Tipógrafo.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como, un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.

⁶ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.**, pág. 101.



A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter alimenticio). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”⁷.

Éste Código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948. Reforma el Decreto Número 330 del Congreso del Congreso de la República de Guatemala (Código de Trabajo).
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949. Reforma el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala (Código de Trabajo).
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952. Adiciona al Artículo 223 del Código de Trabajo, lo relativo a inamovilidad de los miembros integrantes de los comités agrarios locales.

⁷ González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.



- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955. Se derogan totalmente los Decretos Números 526, 623 y 915 del Congreso de la República, y el Acuerdo Gubernativo de fecha 12 de noviembre de 1947 y se restablece la vigencia de los decretos y acuerdos que habían sido derogado relativos a la ingerencia de dirigentes en actividades propias del comercio y de la industria.

- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956. Reforma el Decreto 330 del Congreso de la República, creando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958. Reforma el Decreto 330 del Congreso de la República, y adiciona el inciso b) al Artículo 97.

- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961. Reforma el Decreto Número 330 del Congreso de la República, en relación entre los trabajadores y sus acreedores.

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las



consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”⁸.

Agrega “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”⁹.

El derecho de trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, señala que “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”¹⁰.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 603.

⁹ **Ibid.**, pág. 597.

¹⁰ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.



En sí, el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

2.2. Naturaleza jurídica

Para establecer la naturaleza jurídica, es menester previamente dejar sentado que, la orientación que el Derecho de Trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, como lo señala el tratadista Néstor De Buen “En un sistema capitalista, el Derecho de Trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”¹¹.

¹¹ De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 15.



En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Al rededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del Derecho Privado, hasta quienes lo ubican dentro del Derecho Público, y otro que lo sitúan dentro del Derecho Social.

Mario de la Cueva, afirma “Los fines del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”¹².

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

2.3. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Estos principios se pueden considerar las directivas o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal

¹² De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mejicano del trabajo*, pág. 126.



que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

- Principio dispositivo: Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en las partes, las cuales tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio donde se hace funcionar el procedimiento para el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir, son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras el segundo, va dirigido a la averiguación de la verdad por medio de las proposiciones que las partes aporten al proceso.

- Principio de inmediación procesal: este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.



- Principio de congruencia: el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes debidamente probadas.

Se puede afirmar, desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del Derecho de Trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio para homologar el proceso laboral al civil, sujetos a sus propios principios de informalidad, inquisitorio y de impulso de oficio.

- Principio de oralidad: está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, los cuales su parte conducente indican: Artículo 321 El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y



Previsión Social es oral.... Artículo 322: Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social....

La oralidad es uno de los principios que informa al derecho procesal del trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

- Principio de concentración procesal: este principio tiene dos vertientes, la primera, mediante su aplicación se logra que todas las pruebas se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, se refiere que en una sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.
- Principio de publicidad: de conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen.



Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

- Principio de economía procesal: es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentra en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.
- Principio de preclusión: está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:



- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones previas sólo antes de contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las perentorias de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.
- Principio tutelar o de tutelaridad: es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este



principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que estipula: ...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

- Principio de sencillez o antiformalista: consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia. Los escrito en el proceso laboral están exoneradas del timbre y se pueden faccionar en papel bond sin formalidad alguna.



2.4. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral¹³:

- Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia con los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.

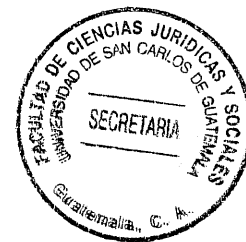
¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 604.



- Posee plena autonomía: tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del Derecho Laboral.
- Es realista y objetivo: por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

Es fundamental analizar el proceso laboral guatemalteco, así como, los principios que lo rigen y sus características para que el mismo sea desarrollado bajo el respeto de los derechos de los empleados domésticos.





CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

Es de suma importancia el estudio jurídico y doctrinario de las prestaciones laborales con las cuales debe contar el trabajador doméstico y el resto de trabajadores de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo vigente.

3.1. Concepto

Las prestaciones laborales, son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la prestación de su mano de obra o servicio, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores o servicios prestados, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

3.2. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”¹⁴.

¹⁴ *Ibid*, pág. 384.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”¹⁵.

3.3. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Por lo tanto, el salario mínimo, es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del cinco de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor uno de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.
- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

¹⁵ **Ibid.**



- Descansos semanales: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- Días de asueto: El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- Vacaciones: Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- Aguinaldo: El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como, las personas que disfrutaban de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero



del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha la diciembre de 1989; y Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación, es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que



hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- Día de la madre: El Decreto número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 5 de octubre de 1978, declara el día de la madre el 10 de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- Período de lactancia: Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de su período post natal media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

3.4. Ventajas económicas

Las ventajas económicas son aquellos incentivos que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, siendo un incentivo económico extra con relación a su salario.

Esta es una situación que favorece al trabajador, al serle expedida una cantidad



definida por el servicio prestado, la cual se puede valorar en dinero.

- Estudio jurídico doctrinario

El Código de Trabajo no define lo que son las ventajas económicas, pero el Artículo 90, párrafo quinto, establece: Las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Conforme al Artículo citado, las ventajas económicas constituyen un treinta por ciento del importe total del salario devengado por el trabajador, el cual puede liquidarse al finalizar el contrato de trabajo.

Luis Fernando Molina, manifiesta: “Merecen consideración especial las ventajas económicas, ya que en la práctica representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales. Con todo es una institución muy pobremente regulada y que da lugar a diferentes interpretaciones y muchos problemas.”¹⁶.

Agrega, “Las llamadas ventajas económicas representan una de las instituciones más controvertidas de nuestro panorama laboral. Es un claro ejemplo de los problemas que pueden derivar una ley confusa, poco clara y que, lejos de procurar la armonía y

¹⁶ Molina, Luis Fernando, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 198.



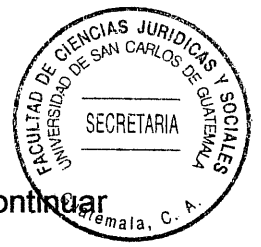
estabilidad en las relaciones humanas, es, por el contrario, el origen de nuevas discrepancias”¹⁷. Si no recibe ventaja que no es dinero tiene derecho a que se le proporcione en dinero.

La poca claridad que tienen las ventajas económicas en el Código de Trabajo, deriva que el legislador no las definió al momento de emitir la ley, lo importante que se establezca en dicho Código su definición, es decir, que el juzgador no aplique su criterio al dictar un fallo, sino que el criterio lo fije la ley, para que no se den confusiones al momento de aplicarlas.

En la actualidad, cada juzgador impone su criterio al momento de ser solicitadas las ventajas económicas, es decir que no hay un criterio unificado, lo que da lugar a confusiones entre el Juzgador y las partes litigantes, y al no tener uniformidad de criterios, se puede violar las leyes cuando éstas se interpretan.

Luis Fernando Molina manifiesta al respecto: “Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Si el empleador, además del pago en metálico, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad, sino que por consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado. Visto desde la otra perspectiva, el trabajador toma en cuenta esos

¹⁷ **Ibid**, pág. 215.



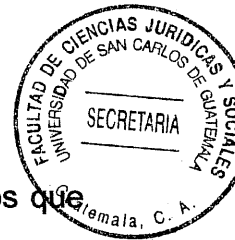
beneficios que se suman a su salario nominal, para decidirse a trabajar o continuar trabajando con el empleador, que si no se comprendieran esos beneficios, implican un costo que debe absorber el empleador. Para el trabajador significan descargas o complementos de los gastos que regularmente debe afrontar con su salario”¹⁸.

En tal sentido, las ventajas económicas significan un beneficio para el trabajador, formando éstas parte del salario que percibe a cambio de su trabajo, lo cual constituye una prestación además de su salario.

En el caso de las ventajas económicas se beneficia tanto el trabajador, como el patrono; para el trabajador constituyen un complemento a su salario y el trabajo que presta a su patrono lo desarrolla con mayor interés y calidad, mientras que para el patrono es un beneficio en el rendimiento del empleado.

La legislación, en la única referencia explícita que hace de las ventajas económicas, las ubica en el capítulo de los salarios. Es el Artículo 90 del Código de Trabajo, en su último párrafo, solitario pasaje legal que sustenta esta institución. Dicho Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción, de hasta el treinta por ciento en alimentos y al costo, en explotaciones agropecuarias. La inserción de esta institución dentro de este Artículo en particular, mueve a pensar que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie; un

¹⁸ *Ibid*, pág. 216.

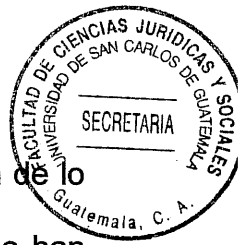


complemento del salario, que se paga al trabajador a través de ciertos beneficios que se le brindan, tales como vivienda, alimentación o transporte. Sin embargo, la legislación quedó corta y confusa, circunstancias que se agravan en la medida de la importancia de esta institución, así como, en la generalizada de su reclamo.¹⁹

La normativa anterior ofrece una amplia gama de interpretaciones y por lo mismo es una reserva potencial de problemas prácticos. Por las razones expuestas, el legislador debe revisar y actualizar este pasaje legal. Entre los puntos que de discrepancia están:

No especifica qué beneficios se comprenden dentro de la institución. Como se puede apreciar, la normativa es muy amplia al indicar de cualquier naturaleza que sean. Como adicionalmente el Derecho Laboral debe interpretarse en caso de discrepancia, es en el mejor sentido para el trabajador, en base al indubio pro operario, por lo que no cabe duda sobre la amplitud de esa disposición. Si se trata de beneficios de cualquier naturaleza, dentro de los mismos se comprenden prácticamente cualquier beneficio adicional al salario. Escudriñando la institución, se puede determinar que se pretendía regular lo relativo a prestaciones significativas, o al menos proporcionales al salario y que regularmente lo contemplaran y que fueran aplicables a determinados contratos, estos serían: vivienda, alimentos o transportación. De hecho, el proyecto de Código de Trabajo que estuvo promoviéndose en 1980, durante el gobierno de Romeo Lucas García, establecía expresamente que las ventajas económicas se limitaban a esos rubros, en las proporciones de treinta y cinco por ciento, respectivamente.

¹⁹ Ibid.



Sin embargo, en la forma en que se presenta el actual texto legal, esa limitación de lo que abarca la institución, tiene una validez cuestionable. Consecuentemente, se han presentado casos en los que se exagera y se aplica en forma extensiva y antojadiza la institución. Casos tales como una taza de café o el derecho a un estacionamiento que, ante el indicado vacío de la ley, se llegan a invocar como una ventaja económica y por lo mismo aplicable a un incremento en el treinta por ciento del total de las prestaciones.

Como caso de excepción, se señala que en el trabajo doméstico, su retribución comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención.” (Artículo 162 del Código de Trabajo).

¿El treinta por ciento constituye un mínimo o un máximo? Salvo pacto en contrario, son de un treinta por ciento. Hace algunos años, se acostumbraba consignar en los contratos de trabajo un texto así: Las ventajas económicas, en caso se lleguen a otorgar, no constituirían en ningún caso un porcentaje mayor del tres por ciento del salario. En otros contratos se indicaba diferente cantidad, por ejemplo, uno o cinco por ciento y en otros en forma tajante se acordaba que no se comprendían en la relación laboral ningún tipo de ventajas económicas.

Esa cláusula, por lo general asentada al final del texto, tuvo validez en tanto no fuera objetada por el trabajador. Sin embargo, en algún momento, durante un juicio ordinario, se cuestionó la validez de ese acuerdo, a la luz que las garantías y derechos consignados en las leyes laborales son mínimos e irrenunciables y susceptibles de ser



superado a través de la negociación individual y colectiva. Por lo mismo, ese treinta por ciento, que supletoriamente tenía vigencia, debía conceptualizarse como un mínimo no renunciable. Que consecuentemente, el pacto en contrario a que se hace referencia en el mismo párrafo, debe entenderse para arriba, es decir, hacia un treinta y tres, cincuenta por ciento, etc. Y cuando se impone menos del treinta por ciento se debe declarar nulo.

El párrafo citado indica que, salvo pacto en contrario, las ventajas económicas constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. En una primera ecuación, si el salario en moneda es de mil quetzales, las ventajas económicas serán trescientos quetzales. Ahora bien, si el ciento por ciento del salario devengado está compuesto, tanto por el salario en moneda como por la ventaja económica, tenemos que el setenta por ciento es el salario y el treinta por ciento las ventajas económicas. En este segundo caso, la ecuación es, si el setenta por ciento es mil quetzales, el treinta por ciento será cuatrocientos veintiocho quetzales con cincuenta y siete centavos, es decir, una cifra superior a la operación anterior.

Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas, producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, esto es, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas económicas y cuáles no. A ese particular se han desarrollado en el medio laboral los siguientes criterios:



Que ventaja es lo que alguien tiene en relación a los demás. Simulando una carrera de bicicletas, el líder tiene una ventaja sobre el pelotón, pero si no hay ningún fugado, el pelotón es compacto y nadie tiene ventaja sobre los otros. De igual forma, si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede hablarse de ventaja. Por ejemplo, si un seguro médico se otorga a todos los trabajadores, o los almuerzos se proporcionan a costo o con un cincuenta por ciento del costo, no son en sí ventajas; pero si a un trabajador se le da una automóvil, eso sí sería ventaja económica. Esta postura se asemeja mucho a la tercera que adelante se analiza, con la diferencia de que aquí no se hace referencia expresa a un pacto colectivo u otra negociación general.

Que son ventajas económicas las prestaciones que se otorgan al trabajador, las cuales de todos modos hubiese tenido que cubrir con su propio salario.

Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica. Por ejemplo, alimentos, cuotas escolares de los hijos, transporte, etc. Como si el salario se desvía y en lugar de dárselo al trabajador, se pagan por él sus gastos necesarios. Por el contrario, si la prestación cubre un gasto no imprescindible, no constituye ventaja económica.

Que cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que está comprendida en el



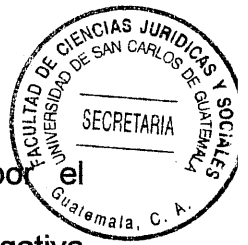
Pacto de Condiciones de Trabajo, no es una ventaja económica, sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, el empleado no está otorgando beneficios adicionales ni espontáneos, está simplemente cumpliendo con la ley, en este caso la ley profesional o sea el pacto colectivo.

Otro criterio interpretativo, relacionado en alguna medida con el anterior, estipula que no es ventaja económica aquella prestación que se da para la ejecución del trabajo; y sí es ventaja lo que se otorgue por la ejecución del trabajo.

Para tratar de aclarar lo indicado, si un empleado sirve refacciones o proporciona un área de parqueo, esos beneficios los da para que el trabajador tenga un mejor desenvolvimiento en su accionar; lo mismo si se proporciona vehículo para las actividades de la empresa; pero si se le da otras ventajas ajenas a la prestación directa del servicio, como viáticos, esas sí se comprenderían como ventajas económicas.

Es claro que los criterios antes indicados tienen validez potencial hasta llegar a la mesa de un Juez laboral. A éste corresponde plantear y resolver alguna de las posiciones anteriores, pero a manera de alegato o ilustración.

Si en algo existe consenso es, precisamente en la imprecisión de la norma. Es claro que el legislador no visualizó el potencial o desarrollo de esa institución, ya que de haberlo hecho le hubiese dedicado un Artículo más puntual. Ello decir que



necesariamente se tome el rumbo que reduzca beneficios a los trabajadores; por el contrario, la misma oscuridad de la ley provoca en muchos empleadores la negativa a conceder algunas prestaciones, a riesgo de que le reclamen posteriormente ventajas económicas y por lo mismo un treinta por ciento más de las prestaciones finales. Una mayor claridad en la ley permitirá, en primer lugar, un mejor clima de estabilidad y armonía, y en segundo lugar, que los empleadores brinden con mayor liberalidad algunas ventajas adicionales en beneficio de sus trabajadores.

Es de importancia el análisis de las prestaciones laborales a las cuales debe tener derecho todo trabajador guatemalteco, así como, determinar su conceptualización, definición, clases y ventajas económicas en el país.



CAPÍTULO IV

4. Trabajador y patrono

Es fundamental el estudio jurídico y doctrinario del patrono y del trabajador, para la existencia de una relación laboral en la cual se respeten tanto derechos como obligaciones.

4.1. Trabajador

El trabajador es la persona individual encargada de la prestación a otra persona denominada patrono sus servicios intelectuales o materiales en virtud de una relación laboral o de la existencia de un contrato.

- Definición

Trabajador es definido por el Código de Trabajo, de la siguiente manera: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 3 del Código de Trabajo).

De dicha definición se colige en primer lugar, la ley sólo admite como sujeto trabajador, en una relación individual de trabajo, a una persona física o individual; en segundo



lugar, que no se hace distingo entre trabajadores materiales y empleados, y en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto trabajador la teoría objetiva, que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral.

Dentro de la doctrina, Gallart, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea”. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajo se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”²⁰.

En el derecho laboral, Guatemala se entiende por trabajador, al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios”²¹.

²⁰ Citado por Cabanellas, Guillermo, y Gronda Ramírez, **Ob. Cit.**, pág. 450.

²¹ **Ibid.**



“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”²².

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado sigue teniendo la calidad de trabajador.

“Partiendo de la definición que da la Real Academia Española: “trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”²³.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas. No

²² Fernández Molina, *Ob. Cit.*, pág. 152.

²³ Cabanellas, *Ob. Cit.*, pág. 449



quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación o ejecución del trabajo.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”²⁴.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

- Análisis doctrinario

“Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de

²⁴ **Ibid.**, pág. 450.



antecedentes, proletario, en tanto que es persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”²⁵.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida idea al decir que la misma palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos”.²⁶

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

²⁵ **Ibid**, pág. 449.

²⁶ De Litala, Luigi, **Derecho procesal de trabajo**, pág 23.



Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

“De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa”²⁷.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que se realice por cuenta ajena;

²⁷ Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.**, pág. 453.



- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte, patrono o empresario, a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales, a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

- Análisis legal

El Artículo 3º del Código de Trabajo estipula, trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.



En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;



- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.



El Artículo 64 del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga; Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del citado Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono”.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 77, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

4.2. El patrono

Patrono es cualquier persona jurídica o individual que utiliza los servicios de uno o de

más empleados, en virtud de la existencia de un contrato o de una relación laboral.



- Definición

“En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestando del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigirse el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”²⁸.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjugación armónica entre capital y el trabajo. Lamentablemente, en nuestro medio todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

²⁸ *Ibid*, pág. 163.



“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”²⁹.

Patrono, es “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”³⁰.

“En el derecho romano, patrono, que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado”³¹.

No todo aquel que encargada o da trabajo es patrono, ni tampoco todo el que trabaja es trabajador, al menos son sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

²⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit.**; pág. 169.

³⁰ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 162.

³¹ **Ibid**, pág.



“En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones ya arcaicas, cual la de amo, o a la de dueño de empresa, en la ley francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde”³².

“Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación industria o servicio donde se presta el trabajo. Se entiende por patrón, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera sea su número”³³.

Por tal motivo, patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa, siendo el patrono la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

- Análisis doctrinario

“En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Así también, se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello

³² **Ibid**, pág. 163.

³³ **Ibid**. pág. 164



eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado”³⁴.

“De las designaciones mencionadas, la de patrón, aunque usual en algunos países del Caribe y zonas rurales de otras Repúblicas hispanoamericanas, presenta ya caracteres de arcaica; y salvo la ley federal del trabajo México resulta rara de localizar en la legislación positiva actual. La de principal es sumamente equívoca, por significar primero o superior y jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial, que puede ser dueño que lo explote o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno. La de capitalista es inadecuada también, porque quienes promueven con su dinero actividades para obtener mayor o menor lucro no siempre lo hacen en explotaciones de ellos mismos y con personal que les está subordinado; basta con ello para pensar en los accionistas de grandes empresas y en los que asocian privadamente con comerciantes o industriales que rigen, con total independencia de tales capitalistas, sus negocios peculiares y las relaciones laborales con sus subordinados. En cuanto a las locuciones dador de trabajador y acreedor de trabajo, de rigurosa técnica jurídica, no han conseguido aclimatarse en el lenguaje usual. Éste ha optado resueltamente por patrono, empresario o empleador”³⁵.

“La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a

³⁴ **ibid.** pág. 165.

³⁵ **ibid.** pág. 166



patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales”³⁶.

Empresario, es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referirla, por ejemplo, a un zapatero remendón que cuente con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de una casa.

Finalmente, la calificación de patrono no se libra de las objeciones de los autores Barassi y Gide, ponen de relieve que esa voz evoca un poder absoluto en la dirección del trabajo y sobre la persona del trabajador, posición inadmisibles en la actualidad. Pérez Leñero³⁷ afirma que el concepto de patrono es distinto al de empresario, con diferenciación revelada por su misma etimología; ya que el primero es de contenido moral y de formación profesional, en tanto que el segundo es de contenido económico, que ve en sus componentes y miembros meros factores de producción. Sin embargo, en la práctica y en los textos legislativos se confunden uno y otro término, o se utilizan casi industrialmente por lo menos.

En efecto, la palabra empresa fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

³⁶ **Ibid.** pág. 166.

³⁷ **Ibid.** pág. 167.



Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e, incluso, empleador.

De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la Política Laboral, la producción.

A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, con separación en que líneas divisoras son nítidas. Esa diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no puede decirse que exista una clase patronal y otra trabajadora, ésta pobre y aquélla rica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados; y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquéllos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros: no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, si no por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una



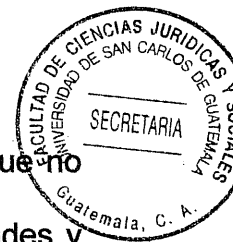
fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Configura una singularidad laboral de los patronos una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

- Análisis jurídico

En el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción. En todo se refiere a la figura del empleador tener su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de este segundo grupo que realmente pertenece.

El director de la empresa por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma más directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución (mejor sueldo), incluye un porcentaje de utilidades u otro tipo de incentivos que lo diferencian



de lo personal en general (diferencia que se marca más en aquellos sistemas que no han desarrollado un programa de premios y acceso de los trabajadores a utilidades y acciones). Por ello se espera una mayor dedicación al negocio, lo que lo excluye de laborar y por lo mismo reclamar las horas extraordinarias, aunque sobre lo particular nuestra legislación en el Artículo 124 Código de Trabajo haga una mayor referencia a los representantes del patrono.

En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo, indica que no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

A pesar de las definiciones contenidas en los últimos tres párrafos del Artículo 351 del Código de Trabajo, nuestro sistema positivo tiende a confundir los conceptos de representación, dirección y confianza.

Los tres términos son convergentes y por lo general engloban las calificaciones de los altos empleados. Sin embargo, existen entre sí diferencias que cabe resaltar:

- Representación

Es un concepto básicamente civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los



trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendiente. La representación puede ser de tipo mercantil, tal el caso de un nombramiento, o puede ser de corte civil, como sería un mandato. En cualquier caso debe documentarse por escrito y registrarse donde corresponde.

- Dirección

Es un concepto que puede derivarse de lo mercantil o de lo administrativo. El director o administrador, es responsable frente al dueño de la empresa o de las operaciones (salvo que sea él mismo). Es quién en forma manifiesta ejerce el *ius variandi* que corresponde al empleador o, dicho de otra forma, es quien dispone de la fuerza laboral en base a la subordinación a la que los trabajadores están sujetos.

- Confianza

Es un concepto de contenido más personal y subjetivo. De su actuación depende en alguna medida la seguridad o bienestar de la empresa.

El típico gerente general de una sociedad anónima es representante, por cuanto su nombramiento por antonomasia comprende la representación de la entidad; el director en la medida que se trata del puesto administrativo laboral de mayor jerarquía y de su designación se ha de deber a sus atribuciones como administrador, de confianza, que debe entenderse en cuanto a su preparación como sus cualidades personales.



El abogado que es nombrado mandatario judicial, será un representante, pero no por esa causa tendrá cargos de dirección. Se debe suponer que en su designación va implícito un elemento de confianza.

La secretaria del gerente general será empleada de confianza, pero no será ni de representación ni de dirección.

El vigilante no tendrá cargos de representación ni de dirección, aunque sí de confianza.

El supervisor de un grupo de trabajadores no necesariamente califica como de especial confianza ni dirección; pero el contexto laboral sí será el representante frente a los trabajadores a los que supervisan.

El concepto de altos empleados, del que hace mucho uso en la doctrina y otras legislaciones, deben ser revisados para su adecuación al sistema guatemalteco, toda vez que ofrece algunas ventajas técnicas.

El Artículo 61 del Código de Trabajo, establece que además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión

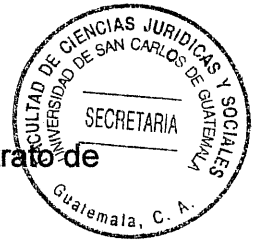


Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra presentación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso son aplicables al servicio doméstico.

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;



- Guardaran a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido que en aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de prevención social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;



- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares, sin reducción del salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las



leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese



unida de hecho el trabajador, o de los padres hijos, tres días.

- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.

- Por nacimiento de hijo, dos días.

- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Se prohíbe a los patronos.



- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo en determinados establecimientos o personas;
 - Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
 - Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar unos a otros;
 - Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
 - Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
 - Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
 - Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- y

- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.





CAPÍTULO V

5. Protección al trabajador

Es fundamental otorgarle una adecuada protección a los trabajadores guatemaltecos, bajo el mismo respeto de sus derechos humanos.

5.1. Derechos humanos

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”³⁸.

Unas veces se considera que los derechos humanos son base de ideales *iusnaturalistas* (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para otros, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

- Antecedentes

³⁸ Microsoft Corporation, **Diccionario encarta 2004**.



El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, la Convención Europea de los Derechos Humanos, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad; de los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

En sus orígenes surgieron frente a periodos de intolerancia de grupos minoritarios, como los calvinistas franceses (hugonotes), que fueron perseguidos, reclamaron la tolerancia y la libertad de conciencia al compás de las guerras de religión. Surgieron, en síntesis, de convulsiones colectivas. Los derechos humanos no implican una tensión entre particulares ni entre el ciudadano y el Estado. Tienen un planteamiento inspirador filosófico, así como unas garantías difíciles de aplicar cuando no son ilusorias. Se plasman, más adelante, en declaraciones de derechos, que propician el tránsito de los derechos humanos a los derechos fundamentales, dotados de garantías.

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de



respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”³⁹.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

³⁹ Ibid.



Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso, concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los



derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Entre los derechos citados por la Declaración se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal; a la libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opinión y de expresión; a asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La Declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre. La Comisión de los Derechos Humanos de la ONU dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la Declaración en varios acuerdos internacionales.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos



Humanos, estipula que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

5.2. Protección Constitucional

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendientes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los



intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública y promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula 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.

En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principales de la de institución del trabajo, pero si al trabajador se le da un tiempo mínimo y limitado para demandar a su patrono, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, la prescripción debe fijar un plazo mayor para dar oportunidad al mismo de reclamar sus prestaciones laborales con respecto a la indemnización.

El Artículo 102 Constitucional, establece: son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine

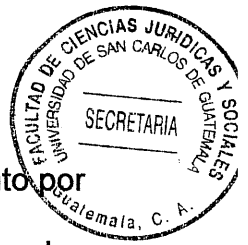


la ley;

- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- 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:
- 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;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo

efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

- Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- 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;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;



- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores de 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 servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- 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 ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.



- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- 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 menos salario que un extranjero. Estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- 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;
- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos de cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha

en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

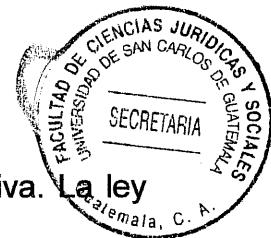


- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último 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;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá 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.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



- 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;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicio un mes de salario sí 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 cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- 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.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.



Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

5.3. Principio de tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o



colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?. Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las



condiciones laborales de mujeres y de menores de edad los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un apartado normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Nuestra legislación laboral vigente establece en el considerando cuarto que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal es el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando cuarto que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento



compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este Derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes tal es caso de la corriente Solidarista o el que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin).



La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

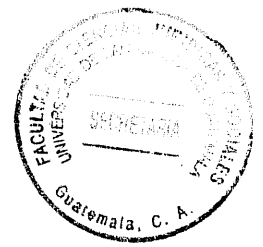
Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

5.4. Situación del trabajador doméstico en Guatemala

Las disposiciones del Código de Trabajo sobre el trabajo doméstico tienen un impacto discriminatorio dispar sobre la mujer. Las mujeres mayas, que constituyen una parte importante de las trabajadoras de casa particular de Guatemala, experimentan una discriminación acrecentada en la práctica debido al sentimiento racista generalizado entre los guatemaltecos no indígenas, o ladinos.

La agencia Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC), dijo que más del 80 por ciento de los infantes que trabajan son niñas que inician actividades entre los 9 y 16 años de edad.

Sin un contrato de trabajo, ni horario establecido las menores son sometidas cotidianamente a una situación de discriminación y abuso por parte de las familias que las contratan; además de que viven aisladas de su familia. Un fenómeno invisible, que



todos saben pero que nadie denuncia.

Según el Estudio demográfico de derechos humanos, el trabajo domestico es desempeñado por un setenta por ciento de personas, de las cuales un cinco por ciento son hombres, y un veinte por ciento por menores de edad, especialmente indígenas, quienes no pactan salario, sino laboran conforme las normas que le impone el empleador.

El informe circunstanciado de la Procuraduría de derechos humanos, informa que el sesenta por ciento de hogares utilizan por lo menor un trabajador doméstico, aunque en muchos casos éste trabajador labora por horas y no por mes, es decir que lo utilizan por trato con relación al pago, en cambio la mayoría tiene un salario mensual, las familias contratantes de domésticos pertenecen a la clase media media o a la clase media alta, en su mayoría.

Con relación a las personas inmigrantes, especialmente a Estados Unidos, no existen estadísticas, pero se considera que las mujeres son las que más se dedican al trabajo doméstico, calculándose en el noventa por ciento. El grado de escolaridad no es importante para ejercer el trabajo doméstico, pues existen muchas profesionales que desarrollan este tipo de trabajo. No tienen beneficios ya que son tratados como domésticos sin recibir el salario que establecen las leyes de Estados Unidos, tampoco reciben las prestaciones mínimas, pues existe suficiente mano de obra y pueden cambiarla en cualquier momento.



No se puede eficientemente especificar la escala social a la que puedan pertenecer las trabajadoras domésticas, ya que muchas laboran en familias económicamente fuertes, mientras que otras laboran en hogares de escasos o medios recursos económicos, por lo tanto el pago que perciben es diferente. A nivel general en su mayoría podrán estar en una clase social media baja o baja.

La mayoría de trabajadoras domésticas se dedican a esta actividad en virtud de no haber tenido estudios suficientes, por estar en la pobreza o en la pobreza extrema.

Las empleadas domésticas corren riesgo de ser explotadas, ser abusadas sexualmente y ser maltratadas física y psicológicamente.

5.5. Términos descriptivos para el trabajador doméstico

- Natacha

Éste es un modismo mexicano que se ha utilizado para describir a un empleado doméstico, el Diccionario de la Real Academia Española no lo describe. En Guatemala, se utiliza para describir a una sirvienta, siendo un término despectivo.

- Cholera

Éste también se usa como término despectivo para describir a una sirvienta que labora



en hogares pobres, ganando poca paga. Se cree que el término se deriva del municipio del Chol del departamento de Baja Verapaz, porque las mujeres de ese municipio llegaban a trabajar a las fincas de personas alemanas de Alta Verapaz.

- Muchacha

“Niños o niña que ha llegado a la adolescencia. Mozo o moza que sirve de criado”⁴⁰.

“Muchacha es igual que criada”⁴¹.

Con éste término se define al empleado doméstico cuando es menor de edad y trabaja para una familia.

- Sirvienta

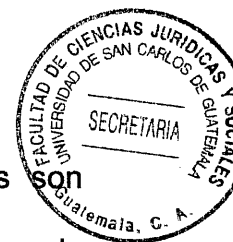
“Criada, mujer dedicada al servicio doméstico”⁴².

Este término es más descriptivo para denominar a la persona que se dedica al trabajo doméstico.

⁴⁰ Sopena, Ramón. **Ob. Cit.** Pág. 2870.

⁴¹ Microsoft Internacional. **Diccionario encarta 2007.**

⁴² Sopena, Ramón. **Ob. Cit.** Pág. 3956.



De los términos indicados con anterioridad se puede apreciar, que algunos despectivos, y se utilizan para denominar a un empleado doméstico, con el ánimo de burla, mientras que los dos últimos son más descriptivos y denominan fielmente al empleado doméstico. El término muchacha determina al empleado doméstico cuando es menor de edad, y el de sirviente es dedicado en forma general para describir al empleado doméstico.

5.6. Reforma al Artículo 164 del Código de Trabajo

El párrafo primero del Artículo 164 del Código de Trabajo, estipula el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Por su parte el Artículo 126 del Código de Trabajo establece todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes labora por unidad de tiempo, será aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

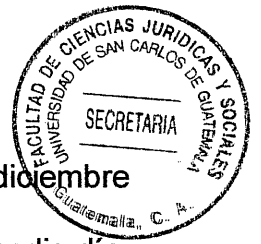


Se deduce de lo anterior que el trabajador doméstico no tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, o sea después de cinco o seis días de trabajo, pudiéndose concluir que existe discriminación del trabajador doméstico al no permitírsele gozar del descanso semanal. Este derecho nació con el Código de Trabajo de Juan José Arevalo, para que el trabajador recupere energía y esté con su familia.

En tal virtud, con relación al Artículo mencionado, se deduce las violaciones que se dan al trabajador domésticos, de la siguiente manera:

- Existe discriminación al trabajador doméstico, ya que no tiene las mismas ventajas que los demás trabajadores.
- No tiene derecho de gozar de un día de descanso semanal remunerado.
- Al no tener descanso, se evita que visite a su familia.
- Puede haber desintegración familiar.
- El trabajador doméstico labora los siete días de la semana.

Asimismo, el Artículo 127 del Código de Trabajo, estipula: son días de asueto con goce de salario el 1º. de enero; el jueves, viernes y sábado Santos; el 1º. de mayo, el 30 de

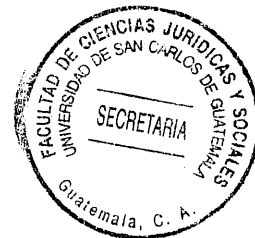


junio, el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1º. de noviembre; el 24 de diciembre medio día, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado o un día de descanso semanal". Estos días están contemplados en el derecho internacional por lo que son coercitivos.

Por tal razón se le veda al trabajador doméstico disfrutar de los días de asueto regulados en el Código de Trabajo, por lo que dicho trabajador debe trabajar los trescientos sesenta y cinco días del año, en virtud que no tiene derecho a descanso semanal y a los días de asueto, en tal virtud, las desventajas del trabajador doméstico son las siguientes:

- No tiene descanso en los días de asuetos, normados en el Código de Trabajo.
- Tiene que trabajar los 365 días del año.
- No tiene de derecho de disfrutar del descanso de Semana Santa.
- No tiene derecho a disfrutar del descanso de navidad y año nuevo.



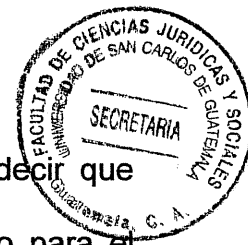
- No tiene derecho al pago por laborar los días de asueto.

Por su parte el párrafo segundo del Artículo 164 del Código de Trabajo, estipula: “Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

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

Se establece en el Código de Trabajo, como derechos del trabajador doméstico, disfrutar de un descanso de diez horas diarias, por lo que al analizar las desventajas de estos derechos se concluye que:

- El trabajador doméstico debe trabajar catorce horas diarias, lo que significa casi el doble del trabajador no doméstico.
- El trabajador doméstico debe laborar, si así los dispone el patrono, de seis de la mañana a ocho de la noche, mientras que el trabajador no doméstico podría laborar de seis de la mañana a dos de la tarde.



- Los días de asueto solamente disfrutan de seis horas adicionales, es decir que deben laborar ocho horas, que es lo que estipula el Código de Trabajo para el trabajador no doméstico, en los días laborales comunes.

En tal sentido se hace necesario que el Artículo 164 del Código de Trabajo sea reformado y se otorgue al trabajador doméstico descanso los días de asueto y un día de descanso por cada semana laborada, en tal virtud se estaría equiparando al trabajador no doméstico, además se evitaría la violación a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los convenios internacionales, que fijan la cantidad de horas para los trabajadores.

5.7. Proyecto de reforma al Artículo 164 del Código de Trabajo:

PROYECTO DE REFORMA

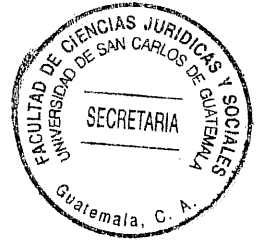
PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 260 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala



CONSIDERANDO:

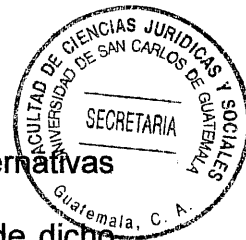
Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 164 del Código de Trabajo, que contiene la regulación del trabajo doméstico, es justa, para el mejor cumplimiento en la ley laboral, para evitar que el trabajador doméstico sea discriminado con relación al trabajador no doméstico, y tenga las mismas ventajas que establece la ley laboral, reconocidos internacionalmente.

CONSIDERANDO:

Que en la forma que se encuentra redactado el actual Artículo 164 se viola el principio de igualdad, principio que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y desanima al trabajador doméstico al no darles descanso los fines de semana ni los días de asueto, y por lo tanto también se violan sus derechos humanos y las ventajas que el Código de Trabajo establece para los trabajadores no domésticos, y se da la oportunidad al patrono para que mantenga al trabajador durante el año en una especie de esclavitud, quedando en desventaja el trabajador doméstico frente a los demás trabajadores, siendo éste la parte débil de la relación laboral.

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar por que las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan y debe crear los mecanismos para mejorar las prestaciones que actual y



velar por el cumplimiento del principio de equidad u justicia, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la ley, reformando o derogando los Artículos de dicho cuerpo legal, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que se violen los derechos de los trabajadores, porque el trabajador de cualquier rama tenga las mismas prevendas sin distingo alguno.

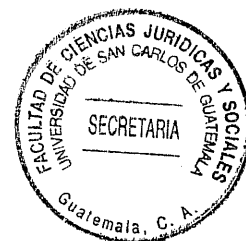
CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectivos los derechos del trabajador doméstico, y no se violen los derechos del individuo, que se garantice que el goce y disfrute de los descansos establecidos en las leyes guatemaltecas sean indiscriminadamente aplicadas, es necesario reformar la normativa jurídica que los establece, acorde a la finalidad de generalizar como clase trabajadora sin distingos de ninguna naturaleza incluyendo al trabajador doméstico que presta sus servicios a un patrono que ha empleado a este tipo de trabajadores para su comodidad y con acopio que es más grande el servicio que el que sirve.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:



La siguiente:

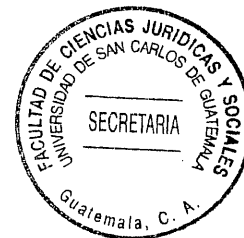
**"REFORMA DEL ARTÍCULO 164 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 164 el cual queda así:

Artículo 164.- "El trabajo doméstico estará sujeto al horario establecido en el Código de Trabajo para los trabajadores no domésticos y tendrán derechos a las prestaciones establecidas en los Artículos 126 y 127 de este Código, teniendo derecho al pago de los días de asuetos y descansos semanales, respectivamente, cuyo derecho es irrenunciable e insustituible, y en caso de pactarse negativamente en contrato de trabajo será nulo de pleno derecho".

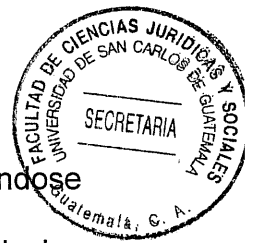
PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN.

Guatemala,... de... del año...



CONCLUSIONES

1. El trabajo doméstico y las relaciones laborales entre patronos y trabajadores están reguladas en el Código de Trabajo, así como también el trabajo justo, estando los derechos sociales preceptuados en la Constitución Política de la República de Guatemala; pero en lo que respecta al trabajo doméstico actualmente existe discriminación frente al mismo en el país.
2. En Guatemala, en el proceso laboral la parte débil de la relación laboral es el trabajador y el párrafo primero del Artículo 164 del Código de Trabajo excluye al trabajo doméstico y el Artículo número 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el principio de tutelaridad, el cual no tiene aplicabilidad al trabajador no doméstico, y lo desprotege en lo relacionado con los descansos y días de asueto regulados en la legislación laboral vigente.
3. Es fundamental el estudio de las prestaciones laborales, en la relación laboral entre trabajador doméstico y patrono, siendo el primero la parte débil en lo económico, debido a lo cual se establece la desprotección al trabajador en sus derechos laborales; de conformidad con lo regulado en el Artículo número 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
4. Es de importancia el estudio del trabajador doméstico y del patrono, ya que actualmente laboran catorce horas diarias, con lo cual se denota una marcada



discriminación legal, violándose a su vez sus derechos humanos, encontrándose los mismos en esclavitud frente al patrono al no gozar debidamente de los asuetos y descansos.

5. Se tiene que proteger a la trabajadora y trabajador de oficios domésticos, ya que al laborar todos los días del año, trae como consecuencia efectos negativos de salud y a la vez deja desprotegida a su familia, motivo por el cual existe desintegración familiar, el trabajo dignifica pero la dignidad no es negociable, siendo fundamental el análisis y estudio del servicio doméstico en Guatemala, bajo el respeto de los derechos humanos y el goce de jornadas de descanso y asuetos remunerados.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, debe establecer la relación laboral del trabajo doméstico que existe entre patrono y trabajador, la cual se encuentra regulada en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala, a través de la cual se tiene que determinar la importancia de que exista un trabajo justo; debido a que en la actualidad existe discriminación al trabajador doméstico.
2. El Congreso de la República de Guatemala, tiene que dar a conocer que el párrafo primero del Artículo 164 del Código de Trabajo señala que en el proceso laboral la parte débil de la relación de trabajo es el empleado doméstico, siendo fundamental el estudio y análisis del Artículo número 103 de la Constitución Política de la República, al señalar la importancia del respeto de los derechos humanos del trabajador doméstico.
3. Que la Inspección General de Trabajo, debe hacer cumplir lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para que se cumpla con la protección de las trabajadoras y trabajadores domésticos en sus derechos laborales en virtud que son la parte débil de la relación laboral frente al patrono y no sean violados sus derechos.



4. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, tienen que señalar la importancia de estudiar al trabajador doméstico y al patrono, para determinar las violaciones a sus derechos humanos, días de asueto y descanso de los mismos al tener que laborar catorce horas existiendo con ello discriminación, la cual tiene que ser enmendada para que cuente con iguales derechos que el resto de empleados guatemaltecos.

5. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deben hacer cumplir lo establecido en la ley resolviendo la regulación de jornadas, descansos, asuetos y feriados remunerados para evitar efectos negativos de salud, la desintegración familiar, desprotección a la familia al laborar todos los días del año.

BIBLIOGRAFÍA



ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre.** Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba.** Bogotá, Colombia: Ed. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.

CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal.** Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.

DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1977.

DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho.** México: Ed. Porrúa, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.

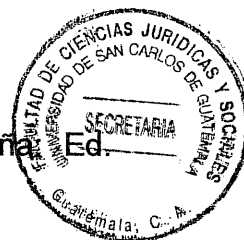
DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo.** Guatemala: Ed. Ediciones y Servicios, 1984.

ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económicos coactivos guatemalteco.** Guatemala: Ed. Ediciones y Servicios, 1993.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FONSECA HERNÁNDEZ, Manuel. **La enciclopedia.** Barcelona España: Ed. Salvat, 1985.

FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Espasa Calpe, S.A., 1999.



INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

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

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Ed. Impresiones Mayté, 1984.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley, 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

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